



3 1761 11765982 1



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117659821>



Canadian Human Rights
Commission

Government
Publications

National office

Canadian Human Rights Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear number: (613) 996-5211

Regional offices

Atlantic Region

Office Address:
Lord Nelson Arcade
212-5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

330-1253 McGill College Ave.
Montreal, Quebec
H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218

Ontario Region

Arthur Meighen Building
623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie Region

Kensington Building
718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear number: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
416-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western Region

Montreal Trust Building
1002-789 West Pender
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

Annual Report

1982



-
- 1** Western Region
 - 2** Alberta and Northwest Territories Region
 - 3** Prairie Region
 - 4** National Region
 - 5** Ontario Region
 - 6** Quebec Region
 - 7** Atlantic Region
-

Annual Report 1982

Canadian Human Rights
Commission
March 1983



This report is available on cassette for those with visual impairments.

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. HR 1-1982

ISBN 0-662-52392-X

10,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of \$20,000.00.



Canadian Human Rights
Commission

Commission canadienne
des droits de la personne

Chief
Commissioner

Président

March, 1983

The Hon. Mark MacGuigan, P.C., Q.C.
Minister of Justice,
House of Commons,
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. MacGuigan:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act,
I hereby transmit to you the sixth annual report of
the Canadian Human Rights Commission for the
calendar year 1982 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather,

encl.

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap."

Section 2(a)
Canadian Human Rights Act

Table of Contents

6 Preface	30 Regional Reports
7 The Mandate	30 Atlantic Region
8 Improving the Act	31 Quebec Region
<i>Amendments to the Canadian Human Rights Act</i>	32 Ontario Region
9 Issues of Concern	33 Prairie Region
9 Further Amendments to the Act	34 Alberta and Northwest Territories Region
10 National Security	35 Western Region
10 Unemployment Insurance Act	36 Research and Special Studies
10 The Indian Act	37 Administration
10 Rights of Aboriginal Peoples	37 Financial Statement
10 Charter of Rights and Freedoms	38 Appendix:
11 Affirmative Action	38 1 Organization Chart
11 Discriminatory Provisions in Federal Legislation	39 2 Personnel
11 Discriminatory Content of Radio and Television Programs	
12 Women in Sports	
13 Processing Complaints	
14 Some Examples and Solutions	
14 Race, Colour, National or Ethnic Origin	
14 Marital Status	
15 Sex	
16 Age	
16 Religion	
17 Physical Handicap	
18 Actions and Outcomes	
18 Tribunals	
21 Federal Court	
24 Amending the Canadian Human Rights Benefit Regulations	
25 Bona Fide Occupational Guidelines S1/82-3	
26 Branch Reports	
26 Complaints and Compliance	
26 Complaints, Investigations and Conciliation Section	
26 Systemic Discrimination and Equal Pay Sections	
28 Information Education and Cooperation	
28 Information Services	
28 Cooperation (Unions and Groups)	
29 Employer Cooperation	

Preface

During 1982, the Canadian Human Rights Commission carried on its work against a backdrop of constitutional renewal and change. The nation's commitment to the rights of its citizens was formalized when, on April 17, the Queen proclaimed the Constitution Act 1982.

Although the equality rights section of the Charter of Rights and Freedoms which is now enshrined in Canada's constitution does not take effect until April, 1985, the public imagination fastened onto its provisions and the hopes and expectations of many people were raised. The Charter is very much a Canadian product, contributed to by its various governments. But it has a resonance beyond the boundaries of our country. In the eyes of the world, from now on, the Charter will be the test by which our treatment of our people is measured.

At the opposite extreme, 1982 was the year in which Time magazine chose a Machine of the Year, rather than a Person of the Year. The irony is effective. Just a year ago, Lech Walesa's gallant struggle to establish basic rights for the workers of Poland made him Time's Person of the Year. Is the worth

and dignity of the individual, the testimony of human courage, to be replaced by the omnipotent machine? E.B. White, the essayist, reminds us that "(People's) inventions, directed always onward and upward, have an odd way of leading back to (people themselves)".

As the year ended, a number of significant amendments to the Canadian Human Rights Act were presented to Members of Parliament, embodying many of the recommendations for change and reform which had been made by the Commission in its 1979 report and repeated with increasing urgency in 1980 and 1981.

We are realists. Not all of our recommendations were included in Bill C-141 but we welcome the initiatives of the government and hope that the stages necessary to complete the enactment of the Bill will occur before the prorogation of the First Session of the Thirty-Second Parliament. We are eager to get on with our responsibilities — especially our responsibilities to disabled persons. As to our other recommendations, not yet taken up — Parliament will continue to hear from us.



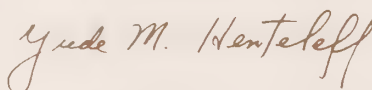
R.G.L. Fairweather



Rita Cadieux



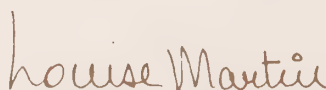
Inger Hansen



Yude Henteleff



Malcolm MacDonell



Louise Martin



Dorothy Richardson



Walter Tarnopolsky

The Mandate

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination in the federal arena.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act of 1977 which prohibits discrimination on nine grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, sex, age, marital status, conviction for which a pardon has been granted and, in employment matters, physical handicap.

It is empowered to investigate complaints of discrimination, to obtain a resolution or settlement where discrimination is found and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including: federal departments and agencies, crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

Improving the Act

Amendments to the Canadian Human Rights Act

Bill C-141, an Act to amend the Canadian Human Rights Act and other related Acts, was tabled in the House of Commons December 17, 1982, by the Minister of Justice. These amendments, which had not been passed by the end of 1982, are to further protect disabled persons from discrimination and to make explicit the protection available to persons who have been harassed and pregnant women.

The bill makes it clear that it is discriminatory to harass on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted. This amendment reflects the Commission's harassment policy, developed during 1982.

The bill specifies that sex discrimination includes unfair treatment because of pregnancy and child-birth. The Commission has already dealt with numerous complaints from women who were refused employment or services because of their pregnancy.

The present English version of the Canadian Human Rights Act prohibits discrimination on the ground of marital status and the French version on the ground of situation de famille. The new bill, when passed, makes the two versions consistent, prohibiting discrimination on the grounds of both marital status and family status.

The proposed amendments give disabled people significant new protection. Disability is to be more broadly defined to include both mental and physical disability and protection is to be extended to access to goods, services and accommodations. Persons offering services to the public will be required, within reason, to make their premises and their services accessible to everyone.

However, the legislation would protect employers from unreasonable complaints. For example, a refusal to hire someone can be defended if it can be shown that the person constitutes a threat to the safety of other persons or property, is incapable of performing the essential duties of a specific job or behaves, or is likely to behave, in an unduly disruptive manner in the work place.

Similarly, denial of access to a service may be defended if the necessary modifications would impose an undue hardship on the supplier of the service.

The bill recognizes that time will be needed to make the necessary changes to adapt buildings, trains, communication methods and other services. Consequently, the Commission has been given the authority to review and, where appropriate, approve adaptation plans from those responsible for services and facilities. Once changes are made in accordance with approved plans, no charges of discrimination may be laid against items covered by the plan.

In addition, there will be a transitional period (ending April 17, 1985, — the date on which the equality rights section of the Charter of Rights comes into effect), during which tribunals are limited to recommending rather than ordering changes to facilities or services.

Issues of Concern

Each year the Commission uses the annual report to alert Parliament to a number of human rights issues which have not yet been resolved.

Some of these issues have been discussed in earlier reports and are presented again. Others appear for the first time.

Further Amendments to the Act:

Sexual Orientation and Political Belief

The Commission recommends that sexual orientation and political belief be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The rationale behind this recommendation was discussed originally in the Commission's 1979 report. The Commission continues to believe that protection is warranted against unfair treatment on these grounds. The Commission's intention is not to see special treatment on these grounds but it does advocate recourse if people are arbitrarily denied opportunities because of prejudice or bias.

Mandatory Retirement

The Commission recommends that sections 9(2) and 14(c), sections allowing for mandatory retirement, be deleted from the Act.

The Commission has repeatedly asked Parliament to abolish these sections, firmly believing that ability and not age should determine the point at which a person can be compelled to retire. The principle is gaining wide acceptance because it is fair and is not causing the chaos that had been predicted. It is also being accepted because as the average age in Canada increases so does the need to rely upon the skills and experience of older workers.

Protection for Persons Working on Contract

The Commission recommends that the Canadian Human Rights Act be amended to provide that discriminatory practices and policies are proscribed in letting and cancelling contracts for services.

Protection against discrimination in employment is presently denied to persons working on contract or trying to obtain contracts because contract work does not establish an employer-employee relationship.

Reasonable Accommodation

The Commission recommends that provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice in matters of employment to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a proscribed ground of discrimination.

There are situations where strict equality may cause hardship to certain individuals. For example, a person whose religious obligations require a special work schedule will find it impossible to work if all employees are required to work exactly the same hours and same days.

Similarly, persons who require some form of adaptation of a job or some form of assistance because of a physical disability will not be able to find a job if reasonable accommodation is not made for them. Section 10 of the Act prohibits practices and policies which have an unfavourable impact related to a prohibited ground of discrimination. Refusal to take reasonable measures to accommodate individuals violates this principle.

Canadian Human Rights Benefit Regulations

The Commission recommends that section 11(6) of the Canadian Human Rights Act be amended so as to eliminate any confusion resulting from the definition of "remuneration" in section 11, and the Pension and Insurance Regulations made under section 18 of the Canadian Human Rights Act.

Section 11 says that for the purpose of equal pay, wages mean any form of remuneration, including "employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans, and all forms of health insurance plans." In 1981, the Canadian Human Rights Benefit Regulations were challenged as being in conflict with this section.

The Commission does not consider that this conflict exists but believes that any confusion should be eliminated.

Human Rights Compliance Regulations

The Commission recommends that support be given to consideration by Governor in Council of regulations under section 19 of the Canadian Human Rights Act.

In 1982, the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies agreed that federal and provincial governments should formally discuss the uses that could be made of their contract-granting power to further equality of opportunity.

Section 19 gives the Canadian government the authority to make regulations requiring organizations operating under contracts, grants or licences from the Crown to comply with the anti-discrimination clauses in sections 5 to 13. Although the Commission prepared regulations in 1979, the proposal has not been considered by Governor in Council.

National Security

The Commission recommends that anyone denied an employment opportunity for security reasons have the right to a hearing.

The Commission's past three annual reports have discussed the over-use of security clearances as a condition for employment in many public service positions which do not involve the security of Canada or its allies. Such a requirement denies opportunities to qualified individuals because of their national or ethnic origin, marital status or family status yet it may not meet the test of a bona fide occupational requirement. Also people not already in the public service have no recourse when denied employment for security reasons.

Unemployment Insurance Act

The Commission recommends that the Unemployment Insurance Act be amended to remove discriminatory treatment based on sex, marital or family status.

This recommendation has evolved from a number of complaints that the Commission has received over the years alleging that the Unemployment Insurance Act discriminates on the basis of sex and marital status. This legislation requires changes in relation to pregnant claimants, adoptive parents, fathers, and women who bear children during a strike.

Indian Act

The Commission recommends that provisions of the Indian Act which discriminate on the grounds of sex or marital status be corrected.

The Chief Commissioner reiterated the Commission's long-standing concern with the discriminatory provisions of the Indian Act when he appeared before the House of Commons Subcommittee on Indian Women and the Indian Act in September, 1982.

The most obvious inequity in this act is that Indian women, but not Indian men, lose their status if they marry non-Indians. Other provisions affect band membership, the status of children born to unmarried parents and other aspects of life in ways which make unfair distinctions, either on the basis of sex or marital status or both.

Other Human Rights Issues:

Rights of Aboriginal Peoples

Section 37 of the Constitution Act of 1982 recognizes that Canada's aboriginal peoples have a right to participate in identifying and defining their constitutional rights. It is essential that existing provisions of the Constitution — and new provisions to be added after the 1983 conference on aboriginal rights — enhance the status of Canada's aboriginal peoples and help them overcome their present severe disadvantages.

Charter of Rights and Freedoms

The Constitution and its interpretation is a matter of major interest to the Commission. Sections 15, 27 and 28 of the new Charter of Rights and Freedoms impact particularly on discrimination. The Commission has decided to seek intervenor status where appropriate in litigation involving these sections.

The Commission will also make representations where the government plans to use the "notwithstanding" provision of section 33 of the Charter in a way that would perpetuate discriminatory policies or practices.

The Commission is not alone in its concern. The Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) passed a resolution at its 1982 annual meeting to:

- serve as a clearing house of information with regard to emerging litigation concerning the Charter, especially involving sections 15, 27 and 28 and,
- to speak out, where appropriate, against proposed invocations of the "notwithstanding" provision of section 33 of the Charter.

Affirmative Action

Affirmative action is an important but neglected way to increase opportunities in the work force for traditionally disadvantaged persons. The Canadian Human Rights Commission is concerned by the lack of progress in this area and strongly urges Parliament to support the immediate implementation of affirmative action programs. The Commission will readily support such programs.

To help in the development of fairer hiring practices the Commission suggests that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their work force by sex and minority status and that federal agencies such as Statistics Canada and Employment and Immigration report on labour force availability by sex and minority status.

Discriminatory Provisions in Federal Legislation

The Commission was forced to dismiss a number of complaints in 1982 because the Canadian Human Rights Act cannot be used to overturn existing federal legislation. In each case a letter was sent to the appropriate Minister or senior official urging that the offending legislation be amended.

Specifically, the Commission deemed discriminatory:

- the Prairie Grain Advance Payments Act because it discriminates on the basis of marital status when it treats married couples as one individual when issuing cash advances.
- the War Veterans Allowance Act and Civilian War Pensions and Allowances Act discriminate on the basis of sex by establishing women's eligibility for certain allowances at age 55 and men's at age 60.
- the RCMP Regulations discriminate on the grounds of age because they stipulate that the lower the rank, the lower the age of retirement.

- Canada's immigration regulations discriminate on the basis of marital status because widows of legal marriages are treated differently in some instances than widows of common law marriages and single mothers. The regulations also discriminate on the basis of age by considering dependents who reach age 21 during immigration procedures no longer eligible to be admitted to Canada as dependent, unless mitigating circumstances exist.

The Commission wrote to the Canada Employment and Immigration Commission and in September, 1982, the immigration regulation clause dealing with dependents was changed. Although dependents must still be under 21 when they apply for an immigration visa they are now eligible to receive visas until their 23rd birthday, provided that their relatives in Canada agree to sign an undertaking of support.

Since all legislation will have to comply with the equality rights section of the Charter of Rights and Freedoms by April, 1985, the Commission expects that the issues described will be the subject of remedial legislation in the meantime.

Discriminatory Content of Radio and Television Programs

During 1982, as in other years, the Commission received reports from people who find offensive various programs and commercials on radio and television.

The Commission recommends broadening of the sections of the Television and Radio Broadcasting Regulations which now only cover abusive comment and pictorial representation pertaining to race, religion or creed.

The Commission suggests that section 6(1)(b) of the Television Broadcasting Regulations, section 5(1)(b) of the Radio (A.M.) Broadcasting Regulations and section 6(1)(b) of the Radio (F.M.) Broadcasting Regulations be amended to read:

"No station or network operator shall broadcast . . . any abusive comment (or pictorial representation) and, in particular, any abusive comment or pictorial representation based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

Women in Sports

The Commission believes that Canadians are becoming more aware that females often do not have access to sports — teams, programs and tournaments — to the extent that do males. Often females are blocked from full participation in sports by unequal treatment. The Commission urges Parliament to take the steps necessary to ensure that females have equal opportunities in athletic and sports activities.

Correction

The 1981 annual report of the Commission mentioned provisions of the Veterans Land Act which provided that title to land be returned only to the veteran after a loan was repaid and not to the spouse of the veteran even if the spouse had made an important contribution to the acquisition of the property. These provisions were changed before the 1981 Commission report was published.

The Commission now formally acknowledges that this discriminatory provision of the Veterans Land Act is eliminated and regrets the untimeliness of its previous comment.

Processing Complaints

The Canadian Human Rights Act establishes nine grounds of complaints of discrimination. They are race, colour, national or ethnic origin, religion, sex, age, marital status, conviction for which a pardon has been granted, and physical disability (in employment).

Once a complaint is received the Commission must first determine whether the complaint falls within its jurisdiction, is covered by the Act and happened within the preceding year.

Once this is established and the necessary forms are completed by the person complaining, an investigator reviews relevant documents and talks to the complainant, the alleged discriminating parties and any witnesses.

The investigator then reports the findings to a monthly Commission meeting, recommending that the members either dismiss the complaint, substantiate the complaint and appoint a conciliator to attempt a settlement, approve any settlement that has been proposed during the investigation or appoint a tribunal.

The parties to a complaint may take the conciliator into their confidence while discussing a possible settlement since a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court.

The tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses. The tribunal may order a respondent to cease a discriminatory practice, rehire an employee unfairly dismissed and may order compensation paid for damages. (See Tribunals).

Decisions of tribunals can be appealed to the Federal Court.

Not all matters brought to the Commission proceed through this process. Often people approach the Commission because they have been unable to get help elsewhere and they are frustrated by the boundaries of federal-provincial jurisdiction and the magnitude of government.

In such cases the Commission can offer no formal assistance but it does try to direct the people to the department or agency where redress may lie.

Consequently the numbers of formal complaints processed are far less than the number of enquiries received.

During the year the Commission received 24,186 enquiries and 397 complaints. The Commission dismissed 213 of the 444* complaints it examined while 96 were settled by conciliation and 61 were either withdrawn or settled during investigation.

About one quarter of the complaints cited sex as the ground of discrimination and included such issues as sexual harassment, equal pay and the desires of women to work in jobs traditionally reserved for men.

Physical disability accounted for another 25 per cent of the complaints, evidence of the growing need to provide special accommodation for people with disabilities.

In total, the Commission closed 370 cases, some of which were continued from previous years. The balance was referred to conciliators or human rights tribunals.

The following illustrate the type of complaints received by the Commission and how they were handled.

*Includes complaints carried over from the previous year.

Some Examples and Solutions

Race/Colour/National or Ethnic Origin

Special programs designed to overcome past discrimination, as permitted under the Canadian Human Rights Act, were cited in denying the race discrimination complaint of a casual labourer who was released from the Eskimo Point plant of Northern Canada Power Commission in February, 1981.

The labourer complained that while a new position was available when his job expired it went to an Inuk. The investigation found that the complainant was dismissed because the Power Commission had created the new job as part of a "special program" to provide opportunities for the Inuit.

* * * *

A complaint that the RCMP's height standard effectively discriminated against Orientals was withdrawn after the police downgraded the importance of this particular criteria.

The complaint was lodged by an Oriental who was advised that his height and lack of previous experience would prevent him from becoming a full constable. In its investigation, the Commission found that the RCMP had modified its height and weight requirements and also invited the candidate to reapply.

* * * *

When Health and Welfare Canada failed to tell an applicant for work in Halifax why he had been unsuccessful he complained of racial discrimination, assuming he was rejected because he was white, male and not French Canadian.

The Commission found that the candidate had scored below the employer's required minimum in tests on knowledge, abilities and personal suitability and he was not hired for these reasons. The head of the department's human resources division has since taken steps to make sure such information gets out more quickly to unsuccessful candidates.

Marital Status

A Northwest Territories woman won money and an apology from the N.W.T. Public Works Department after she successfully complained of discrimination based on marital status when her application for a promotion was rejected because her husband was already employed by the department.

Public Works had refused to promote the woman on the grounds that her duties, which would have included maintenance of personnel, pay and overtime records, could create a conflict of interest. The Commission's investigation found that no conflict existed and that the potential for conflict was minimal since neither the wife nor husband supervised the other.

The settlement included payment of \$474.75 for the difference in pay levels between the two jobs for four months and \$1,500 in damages. In addition, the government's personnel managers all received a detailed statement covering the Northwest Territories' policy on hiring relatives.

* * * *

The Chief Commissioner has asked the government to amend the Prairie Grain Advance Payments Act because it discriminates against farm shareholders who are married to one another.

The request was made after a married couple from Kathryn, Alberta, applied to the Canadian Wheat Board for a \$30,000 advance on grain stored on their farm. Both gave independent personal guarantees for repayment, but the board would advance only \$15,000 — the limit for one shareholder. The woman complained that she and her husband were discriminated against on the basis of marital status.

The Commission agreed but was forced to dismiss the complaint because the practice was written into a law which only Parliament can change. The Commission asks that the law be amended to treat as an individual each person who is willing and able to assume responsibility for credit.

Sex

More than 200 federal registered nursing assistants (RNAs) — most of them women — shared \$280,000 in back pay and \$150,000 in annual increases because they won a sex discrimination complaint.

The action, initiated by two RNAs at Winnipeg's Deer Lodge Hospital, maintained that RNAs have considerably more vocational training and greater responsibility for patient safety than do nursing orderlies and that they should be paid more.

The two occupations are part of the Hospital Services (HS) group and all positions within the group are classified by a common evaluation plan which assesses each job's skill, effort, responsibility and working conditions. Each of these factors is broken down into sub factors, two of which are Specific Vocational Training and Responsibility for the Safety of Others.

The Commission's investigation found that RNAs must complete a formal training period averaging 39 weeks before beginning their duties. Nursing orderlies, the majority of whom are men, take a two-week course followed by an unspecified period of on-the-job training. Under the evaluation plan the two groups had the same number of points for training. Investigation also revealed that there was little if any difference in the two groups' responsibility for patient safety.

Treasury Board agreed that the difference in occupational training warranted an increased evaluation for RNAs.

* * * *

The same job titles did not mean positions of equal value and it was not, therefore, discriminatory if the compensation of one position was greater than the other. So found the Commission after investigating a complaint by a woman who had argued that her position as executive secretary to an agency of the Government of the Northwest Territories was equal to that of men with the same titles in two other agencies.

The Commission investigation assessed the responsibilities and authority of each position and determined that the other agencies' positions required the incumbent to have more experience and educa-

tion, a higher level of authority and to perform more analytical work. The Commission found that the complainant's position was properly graded and that the difference in compensation was not based on sex.

* * * *

The failure of a Canada Employment Centre counsellor to refer a woman to a plant nursery employer requesting a man for heavy lifting brought about a successful sex discrimination complaint in B.C.

The woman complained because the counsellor did not test her ability to do the job. The counsellor held that it was the responsibility of the employment centre to refer only those candidates best able to fill the employer's needs.

Conciliation led to a one-day human rights seminar for the centre's staff, job monitoring to ensure no discrimination by the staff and \$2,000 compensation for the complainant.

* * * *

The Canadian Human Rights Act requires that complainants exhaust other avenues of appeal before filing a complaint with the Commission. However, this does not mean that the Commission will not accept a complaint before other procedures have been completed.

Such was the case when a female correctional officer charged sexual discrimination when she was released by the Correctional Service of Canada after failing a revolver test at the end of her 12-week probation period. The woman complained to the Commission because the men were allowed up to a year to pass the same test. She also filed a grievance with her union, the Public Service Alliance of Canada.

As a result of the grievance the Correctional Service determined that an arm injury may have contributed to her failing the revolver test and reinstated her, with back pay, for further training. However, by also filing her complaint with the Commission she had ensured herself of not missing the Commission's one-year deadline should her grievance have failed.

* * * *

A complaint of sexual discrimination against Transport Canada was withdrawn after the woman who complained was hired for a northern voyage of the icebreaker *d'Iberville*.

The complaint was made when the applicant placed third in a 1981 competition for sailors but wasn't hired ahead of the fourth place candidate.

She alleged that the employer told her that she was passed over because she was still on officer training and that there was no other female sailor with whom she could share a cabin.

The complaint was subsequently withdrawn when the complainant was included on a voyage of the *d'Iberville*, sharing a cabin with a waitress. The Commission did not determine whether Transport Canada had in fact discriminated.

* * * *

Two companies working in the offshore oil industry took steps to ensure application of their equal opportunity hiring policies after it was proven that each had cited sex in refusing to employ women.

One woman complained when she was informed that the company didn't allow "liquor, drugs or women" on its offshore drilling rigs. The second woman complained because a receptionist told her that the company did not employ women for offshore work.

Investigations found that both companies did, indeed, have records of employing women offshore but that sex had been cited in turning away the two applicants.

Following the investigations both companies circulated their equal opportunity employment policies to their employees. They also agreed to state in their hiring advertisements that they are equal opportunity employers.

Age
Although the Commission believes that ability and not age should be the criterion for retirement, it was forced to dismiss the complaint of an RCMP staff sergeant who opposed the force's policy of different retirement ages for different ranks.

The dismissal was based on section 14 (b)(ii) of the Canadian Human Rights Act which permits mandatory retirement if the age is set out in laws or regulations made by the Governor in Council — in this case the Royal Canadian Mounted Police Regulations.

The RCMP mandatory retirement regulations affect constables and corporals at age 56; sergeants at 57; staff sergeants at 58; officers at 60; deputy commissioners at 61 and commissioners at 62.

* * * *

A tribunal will be appointed to determine whether age 35 is too old for a new driver to begin operating intercity buses.

The Commission decided to appoint an independent tribunal after a 37-year-old driver applicant complained that he was blocked from employment by Greyhound Bus Lines' age policy. The company hires only those new drivers between the ages of 24 and 35. Greyhound maintains that new drivers get the least favourable schedules and must be young enough to cope with the extra stress of these routes.

A similar complaint was dismissed against another carrier, Voyageur Colonial, in 1980, when a tribunal upheld the company's 40-year-age limit on new drivers. The Commission is now asking if the Greyhound policy is discriminatory because its limit is only 35 years of age.

Religion
Two Sikhs and a Hindu Brahmin who complained of religious discrimination because they could not always get vegetarian diets while incarcerated at Collins Bay Penitentiary succeeded in bringing about a change in the policy of the Canadian Correctional Service.

The trio charged that they had not consistently received a balanced vegetarian diet.

The Commission substantiated the complaint and sent the case to conciliation. As a result, the Correctional Service directed that hot, well-balanced and varied diets be provided to meet the religious needs of all inmates. Previously only Jews were entitled to special diets on the basis of religion.

* * * *

Complaints of religious discrimination by two members of the World Wide Church of God were dismissed by the Commission which found it unreasonable for other workers to shoulder an additional burden so that employers could schedule work around the church's Sabbath (Saturday).

One of the complaints, against Transport Canada, was by a new employee and the second by a special RCMP constable.

Transport Canada argued that weekend work was obvious from the duties set out in the position description that the complainant had seen before accepting the job.

The RCMP constable, whose work station was a federal airport, had been doing Saturday shifts before joining the Church of God. The RCMP held that this was necessary to provide service at the airport 24 hours a day, year round.

Physical Handicap

A job candidate who was refused employment as a coach cleaner with Canadian National Railways Co. (CNR) received cash and the promise of a job offer after a Canadian Human Rights Commission investigation found that he was quite capable of doing heavy work.

CNR had refused to hire the applicant because of his curvature of the spine, although he had previously been employed in physically demanding jobs. Three medical specialists agreed that the spinal condition would not affect the candidate's ability to work and that the condition would not worsen.

The settlement approved by the Commission included \$15,400 in lost wages and the promise of a job offer the next time CNR is hiring coach cleaners.

* * * *

A complaint of discrimination by physical handicap against Bell Canada was dismissed when it was found that the complainant could not carry out the essential functions of the position and the company had made reasonable efforts to fit her into work not affected by her disability.

The complaint was launched by a telephone operator whose voice could not stand up to either normal or reduced periods of oral work, even after surgery and therapy.

The Commission's bona fide occupational requirements guidelines require employers to make reasonable efforts to accommodate people with physical disabilities provided they can perform the job's essential tasks. The Commission found that although she could not be an operator, Bell had encouraged her to accept clerical work. She declined the offer.

* * * *

A Canadian National Railways employee was reinstated to full duty after he complained to the Commission that he was being discriminated against because of a 1971 stroke.

After the employee suffered his attack CNR limited his duties so that he could not drive company vehicles. This prevented him from earning overtime. The restriction was continued after a 1972 medical examination. A further examination in connection with his 1981 complaint to the Commission showed that the possibility of recurrence of the stroke was unlikely and CNR lifted the restriction.

* * * *

Two women who believed that their career opportunities were limited because their hearing was impaired brought about a change in the Canada Post policy which prevented them from operating both ends of a Toshiba cancelling machine.

The two women had been denied the opportunity of operating the machine at an end equipped with an audible (as opposed to visual) jamming signal. They complained to the Commission that they could see if the machine jammed.

Before the Commission opened an investigation, Canada Post changed its position and allowed operators with hearing defects to run the audible warning system end of the machine.

Actions and Outcomes

Tribunals

The Commission may at any stage during the complaint process appoint a tribunal which operates independently of the Commission. Tribunals are made up of one or three panel members who are selected from a list established by the Governor in Council.

Tribunals hear evidence from the complainants, who are usually represented by Commission counsel, from respondents and witnesses. Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply.

Decisions of one-person tribunals may be appealed either to a review tribunal or directly to the Federal Court. Decisions of three-person tribunals may be appealed to the Federal Court.

The following are the cases decided or heard by tribunals in 1982.

Agnew vs. Department of National Defence (DND)

Douglas Agnew's complaint that DND discriminated against him when it declared him unfit for military service because of a back condition was dropped when DND agreed to change its policy on ankylosing spondylitis (a back condition) and paid Agnew \$500 in compensation.

DND's new policy states that: "An applicant affected by spondylitis will not be automatically rejected as unfit for military service. Each applicant affected by spondylitis shall be tested in order to determine that person's individual merits."

As part of the settlement, DND agreed to consider Agnew's application for enrollment. Agnew must successfully complete the training required by the department for all new recruits.

Foucault vs. Canadian National Railways (CNR)

Philip Foucault's complaint that Canadian National Railways (CNR) discriminated against him on the basis of physical handicap was dismissed when a tribunal found that in the position he sought, Foucault "presented a definite and serious danger to his fellow employees and himself."

Foucault's employment as a bridgeman, who builds and repairs structures on rail lines, was subject to medical approval from CNR headquarters because he had experienced back surgery eight years earlier

to remove part of a spinal disc (discolotomy). When the approval was denied, Foucault was released and filed a complaint of discrimination.

The tribunal heard that the work of bridgemen is hazardous, physically demanding and frequently requires them to help lift and move heavy equipment and materials. Statistics indicate that the risk of back injury in CNR's bridges and structures section is significantly greater than elsewhere in the system.

A Commission-appointed specialist found that while Foucault had made a remarkable recovery from surgery he could still only do moderate to heavy labour. The tribunal ruled that CNR had proved that refusing to hire bridgemen who have had discolotomies is a bona fide occupational requirement and therefore not a discriminatory practice under the Act.

Ward vs. CN Express

CN Express unintentionally discriminated against Michael Ward when it refused him employment as a warehouseman because he had no fingers or thumb on his right hand, according to a tribunal which ordered the company to pay Ward \$1,446 in lost wages, \$2,000 for special compensation and offer him a summer job should such a position become available.

CN Express had refused to employ Ward because of a policy that warehousemen must possess a "functional hand", with at least a thumb and one finger, to properly handle packages and equipment.

Ward's previous experience included unloading trucks, hauling freight and operating hydraulic lifting equipment. Former employers testified that they were satisfied with his work and that his disability was not a factor in his work performance.

The tribunal ruled that CN's policy did not consider the "exceptional individual such as Michael Ward".

However, the tribunal said it was quite clear that CN Express did not intend to discriminate against Ward and that the company "has many handicapped employees, and is making a real effort to accommodate handicapped people".

MacGillivray vs. Hume's Transport Ltd.

The refusal of Hume's Transport Ltd. to pay Sherry MacGillivray's Ontario Health Insurance Plan (OHIP) premiums was sex discrimination, according to a tribunal which ordered the company to reimburse her \$280 for premiums she had paid and \$250 in damages.

MacGillivray had complained to the Commission that her employer regularly paid male employees' OHIP premiums but refused to pay hers. Hume's maintained that payment of premiums was negotiated when employees were hired. MacGillivray had asked that her premiums be paid but was told it was her husband's job to pay OHIP premiums.

The tribunal ruled that pension and insurance plans of federal jurisdiction employers are covered by the Commission. Employers' contributions are considered part of the compensation package and are subject to the Act's equal pay provisions.

Anderson vs. Transport Canada

The Atlantic Pilotage Authority was ordered to pay \$500 in compensation to Captain James Anderson by a tribunal that ruled that the company had discriminated against him on the basis of physical handicap because of a heart attack he had suffered seven years earlier.

The company's medical records showed that Anderson was "mentally and physically fit for the duties of the position of launchmaster, with limitations". Launchmasters ferry pilots from shore to vessels entering harbour. Anderson had been employed as a relief launchmaster but was dismissed when he switched to full-time work.

The Atlantic Pilotage Authority told the tribunal that Anderson was dismissed because he failed to pass the medical examination and for grounding a launch at Herring Cove in Halifax.

"If the Authority found him suitable to be a relief launchmaster on the basis of his expertise and skill, it seems incongruous that he is not 'fit' to be a full-time employee," the tribunal argued.

The Canadian Human Rights Commission vs. Canadian Pacific Airlines (CP Air)

The tribunal reserved its decision on a complaint brought by the Commission that CP Air discriminates by giving preference to the children of employees

when hiring for summer jobs. CP Air had applied to the Federal Court and the Federal Court of Appeal for a writ of prohibition, maintaining that the tribunal had no jurisdiction to hear the case. Both applications were denied.

Action Travail des Femmes vs. Canadian National Railways (CNR)

Twenty-three days of hearings have been held into a complaint by a Montreal women's group that CNR's employment policies effectively prevent women from being hired for non-traditional jobs and that the company should be ordered to establish an affirmative action program. Hearings are scheduled to continue in 1983.

The group, Action Travail des Femmes, launched the complaint in 1979. Seven individual cases have since been resolved through conciliation, and CNR has offered all complainants jobs and compensated some for lost wages.

Brideau vs. Air Canada

Air Canada's refusal to compensate Valère Brideau for loss of self-respect when it denied him employment because of suspected air bubbles in his lungs prompted the Commission to send the complaint to a tribunal, which subsequently reserved its decision.

Brideau, was refused employment with the airline because of the suspected lung condition.

Bigelow vs. Air Canada

Air Canada agreed to pay Kevin Bigelow \$2,000 in damages and adopt a new colour vision standard for ramp attendants after the complainant successfully argued before a tribunal that the airline's vision standards were discriminatory on the basis of physical handicap. Air Canada had refused Bigelow employment on the grounds that ramp attendants need accurate colour vision to recognize colour-coded baggage tags and must work near, or operate, machines and vehicles equipped with coloured warning lights.

During the investigation, Bigelow passed extensive practical and clinical colour vision tests which revealed that the minor defect did not prevent him from identifying or distinguishing colours.

Air Canada's new vision standard requires applicants for ramp attendants positions to distinguish red, green, blue and white.

Air Canada vs. Carson et al

Air Canada has launched two separate appeals of a tribunal decision that the airline discriminated on the basis of age by refusing to hire as pilots-in-training six people over 27 years of age.

The airline has appealed the decision to a review tribunal under section 42.1 of the Canadian Human Rights Act and filed an application for judicial review under section 28 of the Federal Court Act. The Commission maintains that Air Canada must proceed with one appeal and abandon the other.

Robichaud vs. Brennan/Treasury Board

Bonnie Robichaud's appeal of a tribunal ruling that she had not been sexually harassed by her foreman at Canadian Forces Base North Bay went to a review tribunal in November where the decision was reserved until 1983.

Robichaud's original complaint of sexual harassment was dismissed by a tribunal. When the Commission decided against appealing the decision, Robichaud, a civilian cleaner, launched her own appeal.

Marcotte vs. Rio Algom

Rio Algom's policy of subsidizing housing for selected groups of employees at Elliot Lake is a "legitimate business necessity" and not discriminatory, according to a tribunal which investigated the complaint of clerk typist Denise Marcotte. The decision has been appealed by the Commission. Typists, clerk typists, switchboard operators, clerks, key-punch operators, secretaries, data entry leaders and surface and mill labourers, along with employees already living within a 40 mile radius of Elliot Lake, are all ineligible for the company's 1,850 housing units. With the exception of the labourers, the exempted workers are overwhelmingly female.

The company told the hearings that it offered subsidized housing to attract skilled workers from outside the community and that most workers in the excluded categories were hired from within the community. According to the tribunal, the practice appeared "reasonable and fair on the face of it as it provides employees with a clear statement relative to the employer's housing policy". The tribunal decision did not address the fact that warehousemen are entitled to subsidized housing, even though they are an unskilled trade and hired locally.

Claveau and Labelle vs. Air Canada

The Commission is awaiting a tribunal decision on a complaint of discrimination on the basis of physical handicap by two airline pilots who were denied employment with Air Canada because of back conditions. The complainants, Quebec Air pilot Denis Claveau and Clément Labelle, applied for jobs with Air Canada but were refused employment when medical examinations revealed spondylosis and possible spondylolisthesis. Transport Canada does not refuse a pilot's licence because of spondylosis.

Tribunal hearings were delayed as Air Canada suggested an acceptable settlement. However, the airline did not follow through on the settlement and hearings were held in May and July, 1982.

Schaepsmeyer, Dukovitch vs. Wardair Canada 1975 Ltd.

Complaints of discrimination on the basis of physical handicap by two Wardair flight attendants, suspended by the airline for wearing eyeglasses on duty, were dealt with in 1982. Wardair's policy at the time, but since changed, allowed visual correction by contact lenses only.

A settlement was negotiated in Senka Dukovitch's complaint. Angie Schaepsmeyer's case was heard by a tribunal in October and the decision was reserved.

Cheryl Bear vs. Tobique Band Council

The Commission's right to investigate a complaint that housing on the Tobique Band Indian reserve in New Brunswick is allocated preferentially to men was challenged by the band's chief. The chief cited section 63(2) of the Canadian Human Rights Act, which states that "nothing in this Act affects any provisions of the Indian Act or any provisions made under or pursuant to that Act."

The Commission's bid through the New Brunswick Court of Queen's Bench for an interpretation of section 63(2) and a ruling that it had a right to investigate Cheryl Bear's complaint was dropped when the judge indicated that a tribunal should make the initial determination of jurisdiction. Without an investigation the Commission had no evidence to present to a tribunal nor could it refer the case to the Federal Court of Appeal since the court had indicated it required all the facts of a case before deciding questions of law.

The respondent has now agreed to allow the Commission's investigator to have access to existing Council meeting records. This will enable the Commission to either dispose of the case or refer it to a tribunal.

Prior vs. Canadian National Railways (CNR)

A review tribunal has reserved its decision on Canadian National Railways' appeal of the first successful challenge to mandatory retirement at the federal level. A tribunal had ordered CNR to re-hire cargo checker Harry Prior with full seniority and back pay after he had been retired at age 65.

The Canadian Human Rights Act bans age discrimination in federal jurisdiction but permits mandatory retirement at the "normal" retirement age for employees in similar positions. The Commission's investigation found that while most cargo checkers in Canadian ports had to retire at 65, nearly 40 per cent could work past age 65.

The tribunal held that CNR had not proved its policy was not discriminatory.

Kotyk and Allary vs. Canada Employment and Immigration Commission

Tribunal hearings were held and written arguments will be submitted as a result of two women's complaints of sexual harassment by their supervisor at the Canada Employment and Immigration Commission.

The tribunal denied a motion by the supervisor's lawyer that the proceedings be dismissed because his client had not been given notice by the Commission or the tribunal.

Law vs. Canadian National Railways (CNR)

A tribunal will determine whether Canadian National Railways (CNR) must compensate Harry Law of Winnipeg for refusing to accept his application for a labourer's job because of his epilepsy.

Law's application was rejected when a CNR doctor told him he could not work around moving equipment or operate vehicles because he was on medication. The complainant argued that because of the medical restrictions, he had lost his opportunity to write pre-employment tests. When CNR removed the restrictions from Law's file and gave him the two tests, he did not score high enough to be hired.

Shaffer vs. Department of Veterans Affairs

A tribunal will investigate a nursing aide's complaint that a nursing orderly at the Department of Veterans Affairs' Rideau Veterans Home in Ottawa called her a "nigger" and assaulted her. Emilda Shaffer complained that a nursing orderly called her a "nigger" after she removed Spanish onions from several plates because she felt patients could not digest them and that on the following day he slapped her after she had referred a phone call to him from his wife.

The department agreed to send her a letter of apology, publicize a racial harassment policy internally and have Commission staff give an information session on federal human rights legislation but would not agree to pay damages.

McCreary vs. Greyhound Bus Lines Limited

Frank McCreary's complaint that Greyhound Bus Lines' policy of hiring bus drivers only between the ages of 24 and 35 is age discrimination will be investigated by a tribunal.

The details are reported under age complaints.

Dutton vs. Canada Employment and Immigration Commission

Florence Dutton's complaint that a co-worker's remarks and actions constituted sexual harassment and discrimination on the basis of sex was settled prior to going before a tribunal.

Federal Court

Trimmer vs. the Canadian Human Rights Commission

The Commission asked the Federal Court of Appeal to determine whether it had jurisdiction to investigate a complaint of racial discrimination against a foreign airline that sells tickets in Canada but has no landing rights in the country.

The question arose following the Commission's dismissal for lack of evidence of a complaint of racial discrimination against Air India by Douglas Trimmer, formerly the company's area sales manager in Toronto. Trimmer had asked the Federal Court to review the dismissal but the court sent the case back to the Commission for further investigation of the jurisdictional facts.

The Commission decided that it did have jurisdiction and dismissed the complaint on its merits.

Bain vs. Air Canada

The court overturned a tribunal's ruling that it had no authority to make an order affecting a respondent regulated by another government agency. At the same time the court rejected Nancy Bain's complaint that Air Canada's family fare discounts represented marital status discrimination.

A Commission-appointed tribunal had originally substantiated Bain's complaint but declared that it had no authority to order Air Canada to change its practices because fares are regulated by the Canadian Transport Commission under the Aeronautics Act.

The Commission was concerned that this decision seriously eroded its jurisdiction and applied for a Federal Court review. Air Canada separately filed for review of the finding that substantiated the complaint.

The court ruled that since the family fare plan was also available to single persons who "live together more or less permanently", constituting a *de facto* family, and that married people not travelling with their spouse could not use the plan, there was no discrimination.

Professional Institute of the Public Service (PIPS) vs. the Canadian Human Rights Commission

An application to the court by the Professional Institute of the Public Service (PIPS) to set aside a Commission decision rejecting an equal pay complaint by National Research Council librarians was dismissed and leave to appeal to the Supreme Court of Canada was denied.

In an earlier and separate action, the Commission had found that public service librarians employed by Treasury Board qualified for pay equal to historical researchers. The settlement provided pay adjustments plus retroactive back pay.

PIPS subsequently complained to the CHRC on behalf of NRC's librarians and the agency agreed to upgrade its salaries to match those paid by the Treasury Board. However, NRC refused to match Treasury Board's back pay award.

The Commission found that it could not compare the NRC librarians with those employed by Treasury Board since the NRC is a separate employer. As well, NRC does not employ historical researchers with which to compare its librarians.

In making its decision, the court rejected PIPS' argument that NRC was not a separate employer within the federal public service.

Cooligan et al vs. British American Bank Note Company Ltd.

The Commission has appealed a 1980 tribunal decision that it could not investigate a complaint against the British American Bank Note Company because the company is not under federal jurisdiction.

The complainants, female employees who inspect the steel engraving plates used to print paper currency, alleged that they are paid less than male co-workers who perform work of equal value.

The Federal Court is expected to deal with this matter early in 1983.

Tellier-Cohen vs. National Capital Commission

Lorraine Tellier-Cohen, of Montreal, has appealed to the court a review tribunal decision denying her the use of sick leave credits during childbirth and convalescence.

Tellier-Cohen, formerly a town planner with the National Capital Commission, complained that Treasury Board's policy of refusing to allow pregnant women to use accumulated paid sick leave or vacation credits during unpaid maternity leave discriminated on the basis of sex.

The original tribunal substantiated her complaint and ordered the respondent (Treasury Board) to pay \$1,912.21 in back pay and \$2,000 as special compensation. Treasury Board asked for a review tribunal.

The review tribunal agreed that treating pregnant women differently was sex discrimination but ruled that pregnancy is not an illness and therefore Tellier-Cohen was not entitled to her sick leave during maternity leave. The annual vacation leave had already been paid and therefore no order was made on this issue.

The tribunal found that the discrimination had in effect removed Tellier-Cohen's option of taking paid leave. The review tribunal characterized the employer's attitude as "bordering on contempt" for the complainant's rights, although the clauses requiring pregnant employees to take unpaid maternity leave and forbidding taking paid leave during a period of unpaid leave were part of the collective agreement. The review tribunal observed that "the employer should not hide behind a collective agreement to get around the Canadian Human Rights Act."

Radulesco vs. the Canadian Human Rights Commission

The Federal Court of Appeal dismissed Jeanne Radulesco's appeal of the Commission's decision that her complaints of discrimination against National Museums of Canada and the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat on the basis of age and national origin were unsubstantiated.

Canadian National Railways (CNR) vs. K.S. Bhinder and the Canadian Human Rights Commission

The Federal Court reserved its decision on an appeal of a tribunal ruling that Canadian National Railways (CNR) discriminated against Karnaal S. Bhinder on the basis of religion when it ordered him to wear a hard hat in its Toronto yards.

Mr. Bhinder is a member of the Sikh religion, which requires men to wear a turban with no other head covering.

The tribunal ordered CNR to reinstate the complainant with no loss of seniority and to pay him \$14,500 in lost wages. CNR appealed to the Federal Court of Appeal which heard arguments at a hearing in late 1982. The Attorney General of Canada intervened on behalf of the Minister of Labour, supporting Canadian National's position.

Sumbal vs. Canadian National Railways (CNR)

A hearing into a complaint of religious discrimination in employment by Pavittar Singh Sumbal, a Sikh, has been adjourned to await the final disposition of CNR vs. Bhinder. (see above)

Stevenson vs. the Canadian Human Rights Commission and Air Canada

The Commission's dismissal of Ross Stevenson's complaint that he was discriminated against on the basis of age when Air Canada retired him at age 60 has been appealed to the Federal Court by the former airline pilot.

Under section 14(c) of the Canadian Human Rights Act, it is not discrimination to terminate someone's employment "because that individual has reached the normal age of retirement for employees working in positions similar to that of the individual." The Commission determined that a clear majority of Canadian airline pilots are retired at age 60 and dismissed Stevenson's complaint.

A date for the appeal hearing has not been set.

The Commission has expressed frustration with section 14(c) of the Act and in each annual report to Parliament it recommends the deletion of 14(c).

VIA Rail Canada Inc. vs. Foreman, Butterill, Wolfman and the Canadian Human Rights Commission

Three persons discriminated against by VIA Rail Canada on the basis of physical disability negotiated cash settlements after the court upheld the ruling of a review tribunal.

The settlement, for Marilyn Butterill, David Foreman and Cyril Wolfman, included back pay, special compensation and interest.

The three complainants had failed VIA Rail's vision tests and had been refused employment in the company's dining cars. A tribunal ruled that VIA had not shown that the vision standards were necessary for the jobs but did not order compensation. A subsequent independent review tribunal ordered compensation, but did not determine the amount. VIA appealed this decision to the Federal Court of Appeal which confirmed the review tribunal's decision to award compensation, but allowed VIA to introduce new evidence. The parties settled following the court's decision.

Canadian Human Rights Commission and the Canadian Transport Commission

The Commission has received numerous complaints of discrimination on the basis of physical handicap because of General Order 0-9, a regulation of the Canadian Transport Commission (CTC) that prescribes visual and aural standards for rail-road employees working on running trains. The CTC has agreed to a hearing under the National Transportation Act to determine whether the standards are bona fide occupational requirements. The Commission has studied the revised 0-9 regulations and advised the CTC of its concerns.

Amending the Canadian Human Rights Benefit Regulations

These regulations relate to group health and pension programs and were amended on August 18, 1982.

The Regulations provide that it is not discriminatory for an employer of fewer than 25 people to require an employee to pass a medical examination in order to qualify for the group's medical health insurance plan. The 1982 amendment to paragraph 3(c) requires the employer to pay any employee unable to pass such medical examinations compensation equal to the contribution the employer makes on behalf of those employees accepted into the plan.

Section 4 was amended to allow an employer to require an employee to pass a medical examination before agreeing to change the terms of benefits available to that employee under the company's pension plan. This change is consistent with other provisions of the Regulations where the acceptance of changing options is subject to similar requirements.

Paragraphs 5(f) and 8(d) were amended to confirm that employers may pay different premiums for employees of different ages and marital status and for those employees to receive different benefits according to the appropriate provincial health insurance plan.

For example, it is not discriminatory for an employer to pay a higher premium for an employee with dependents — nor to require that employees share the higher cost. Nor is it discriminatory for an employer not to have to pay any premium once employees reach the age of 65 and thus qualify for benefits without paying premiums.

Copies of detailed explanations of these amendments are available from the Commission.

Bona Fide Occupational Guidelines S1/82-3

These guidelines were published in the Canada Gazette on January 13, 1982. They set out the Commission's interpretation of the term "bona fide occupational requirement" in subsection 14(a) of the Canadian Human Rights Act, under which employers can refuse an employment opportunity.

The guidelines embody three central ideas — essential tasks, individual ability and reasonable accommodation.

Employers may base job requirements only on the job's essential tasks, must assess applicants individually rather than refusing to consider entire categories of people, and — where possible — be prepared to accommodate people who may require modified work schedules or an exchange of some non-essential duties with other employees.

Employers can cite undue hardship, whether related to financial cost or business inconvenience, to argue that accommodation would be unreasonable.

Branch Reports

Complaints and Compliance

Complaints that are lodged under the Canadian Human Rights Act are received by the Complaints and Compliance Branch. This branch investigates and tries to settle these complaints through conciliation. It also helps to prevent discrimination by providing technical advisory services to employers and unions wanting to ensure that their organization's systems and practices comply with the Act.

The branch tightened up procedures and criteria for receiving complaints in 1982 with the result that the number of new complaints lodged with the Commission declined from 479 in 1981 to 397 in 1982. The number of enquiries increased slightly to 24,186 in 1982 from 23,200 the previous year.

The stricter approach requires that complainants examine whether they have "reasonable grounds for believing" discrimination took place before they file the complaint. Experience has shown that often by discussing matters in detail with Commission staff a potential complainant realizes that while a situation may be unpleasant or unfair, it is not something which is "discriminatory" as described by the Act. This action was taken because a statistical analysis showed that in the Commission's first three years almost 66 per cent of the formal complaints were unfounded but they had necessitated costly investigations.

Under the new system, the branch can more efficiently handle all complaints, settling many without the need of expensive quasi-judicial proceedings. The success of the new mechanisms was also reflected in the drop from 66 per cent to 54 per cent during the year of the number of cases dismissed after investigation.

Complaints, Investigations and Conciliation Section

The Complaints, Investigation and Conciliation Section, Headquarters Region (Ottawa), receives and investigates complaints lodged in its own geographic region in the same way as do other regional offices. The section also coordinates nationwide investigations and handles complaints initiated by the Commission anywhere in Canada. Its responsibilities involve special research projects which improve the effectiveness and efficiency of complaint procedures.

In 1982, the Ottawa office received 6,093 enquiries. Formal investigations were required as a result of 75 of the enquiries and 35 were settled by conciliation.

Systemic Discrimination and Equal Pay Sections

The Systemic Discrimination and Equal Pay Sections make sure that experts are available to provide technical advice to the Commission and to those agencies covered by the Act that wish to take preventive action.

These two sections are similar in that they express the Complaints and Compliance Branch philosophy of improving the Commission's efficiency by dealing with systemic discrimination (the by-product of policies or programs set up for other purposes, but which restrict some people's opportunities).

The Systemic Discrimination Section people are skilled in systems that deal with hiring, training and promotions. They are also specialists in interpretation of the Act as it covers systemic discrimination, special programs and physical handicaps.

During 1982, these specialists provided consulting services to many agencies requesting advice on development of special programs; evaluation of medical standards for hiring; revision of clauses in collective agreements; revision of policies on loans and credit; issuance and/or revision of various personnel management policies or practices.

This section also helped the Commission deal with complaints of systemic discrimination and physical handicaps by analysing the technical data gathered during investigation, taking into account sections 10 and 15 of the Act, administrative criteria on physical handicaps and special programs and guidelines on bona fide occupational requirements.

The Equal Pay Section comprises specialists in systems for job evaluation, classification and compensation systems. These specialists are also responsible for interpretation of section 11 of the Act, dealing with equal pay for work of equal value.

Two major complaints were settled in 1982. The first involved more than 3,000 people, \$17 million in back pay and a total annual salary increase of \$12 million. The other settlement benefitted some 200 people, involved more than \$280,000 in back pay and an approximate total annual salary increase of \$150,000. Eight complaints were dismissed because they did not fall within the Commission's jurisdiction or the investigation showed that the jobs compared were not of equal value.

Several equal pay investigations were not completed during the year because, as with the Systemic Discrimination Section, the Equal Pay group's resources and specialized personnel are limited.

While several settlements were achieved, the Commission remains convinced that collective bargaining offers a logical way to eliminate discriminatory wage practices. Unfortunately, there has been no noticeable serious desire by a majority of unions or employers to use collective agreements to establish the principle of equal pay for work of equal value.

The Commission will continue its interventions to ensure respect for the provisions of the Act.

Information, Education and Cooperation

The Canadian Human Rights Act requires that the Commission develop and undertake information programs to help the public understand the Act and recognize the need to insure equal opportunity for every individual.

It is through such information programs that the Commission's Information, Education and Cooperation Branch works to help prevent discrimination.

The Commission believes that discrimination can be prevented most effectively through:

- dissemination of information on the principles of equality;
- education programs tailored to the needs of the various institutions;
- close collaboration with all the parties involved.

The responsibilities of the Commission encompass 700 organizations and 100 employee associations under federal jurisdiction. In addition, the branch has on-going discussions with associations representing disabled persons and women, and with minority group organizations concerned with equal opportunity of employment or of access to services.

The branch's approach to this demanding task is by means of cooperation. For example, in collaboration with employee associations, the branch designed a five-unit course on human rights to be presented by association representatives. Similar training programs will be developed for employers. The branch is developing methods for training employer trainers and employee association instructors to deliver human rights courses.

The branch also distributes information through its publications. Development of new publications and the reprinting of existing ones were postponed during 1982 until the text can reflect the Act amendments now under consideration. However, some 450,000 printed information pieces were distributed during the year, including press releases and summaries of Commission decisions.

The branch's principal activities are more fully detailed in the three following section reports.

Information Services

The Information Services unit concentrated its 1982 activities on improving communications within the Commission, to the media and interested publics. This was complicated by the suspension of the bi-monthly *Newsletter* which fell victim to spiralling postage, material and handling costs. The division used the *Summary of Decisions*, a selection of cases from those reviewed at monthly Commission meetings, to help keep the Commission's publics informed.

The unit began a major review of its publications in anticipation of the government's promised amendments to the Canadian Human Rights Act and the imminent proclamation of the Freedom of Information and Privacy Act.

The Commission began a pilot project to help regional directors establish communications with local media and raise the Commission's profile in the regions. This followed a 1981 survey of Quebec media personnel.

The unit produced and placed advertising for regional staff meetings in Charlottetown, Cornerbrook, Edmundston, Fort Frances, Kenora, St. John's, Thunder Bay and Yarmouth. Advertising and public relations support was also provided for full Commission meetings, presentations of briefs and public meetings in Winnipeg/Brandon and Halifax.

Information Services responded to about 250 enquiries per month as people sought information on the Commission's role in accepting complaints under the Charter of Rights.

The unit prepared 35 press releases, 11 of which summarized decisions of independent tribunals appointed under the Canadian Human Rights Act. Eight *Summary of Decisions* were published, and the division responded to requests for more than 450,000 publications and 2,274 information kits.

Cooperation Section

Unions

A weeklong course covering human rights issues ranging from equal pay for work of equal value to affirmative action was developed in 1982 by the Cooperation Section (Unions & Groups) and the Canadian Labour Congress (CLC).

The course, "Human Rights and Trade Unions", reflects the increased efforts of the section to work cooperatively with unions on human rights issues. During the year, particular emphasis was placed on acquainting unions with ways of preventing discrimination in the workplace and the community through education, policy development, collective bargaining and legal procedures.

The division also developed educational materials and delivered seminars and courses on human rights. These courses covered a theoretical and historical overview of human rights, the nature of discrimination, human rights legislation, equal pay for work of equal value, harassment, affirmative action and practical strategies to promote human rights.

In cooperation with the CLC, labour instructors are being trained by the section to provide human rights training and to integrate human rights content into union education programming.

Several unions, with memberships ranging from 20,000 to 175,000, were given assistance with the development and delivery of human rights educational programs specific to their needs. For example:

- a major public sector union developed a special weekend human rights course for use across Canada;
- a private sector union was provided with specialized training seminars on equal pay for work of equal value;
- several unions in the transportation industry received training on human rights legislation, systemic discrimination, affirmative action and how to deal with harassment in the workplace.

The section provided assistance to the Ontario Federation of Labour (OFL) in its "Campaign to Combat Racism". The OFL and various minority and community groups were assisted with the planning, delivery and evaluation of one-day racism seminars held in Ontario communities.

Community Groups

The section provided speakers upon request during 1982 and continues to make available human rights information to community groups.

The Commission received valuable briefs from division-coordinated outreach meetings held in Halifax and Winnipeg. These meetings were geared

to improve the dialogue between the Commission and community groups, unions and employers.

Employer Cooperation

The job of the Employer Cooperation Section is to encourage and help employers eliminate all employment related discrimination. Much was accomplished toward this end in 1982 as private and public sector employers alike realize that the letter and spirit of the Canadian Human Rights Act are compatible with effective staff management.

A major activity was the evaluation of existing employment practices and programs and the development of clear policies on human rights in employment.

Human rights training for managers and supervisors was featured in the educational programs of many employers, including VIA Rail, Canada Post and Transport Canada.

The section participated in on-going Public Service Commission and Treasury Board human rights training programs and provided training materials and advice to all employers.

Series of seminars and consultations, often on a nationwide basis, were held for such employers as the Canadian Coast Guard, the Department of Veterans Affairs (DVA) and the CBC Ontario Region. Full and half-day seminars were organized for employers across Canada, including Northern Canada Power Commission, Canada Steamship Lines and various departments of the federal government.

The growing concern over sexual harassment became even more evident during 1982. As a result, employers sought help in developing policies and awareness programs to help managers handle the problem. Employers asking for this help included DVA, Consumer and Corporate Affairs, Transport Canada, Environment Canada and the Public Archives.

The Employer Cooperation Section increased its emphasis on follow-up work, presenting awareness and education programs where complaints had been lodged. The educational aspects of this section will increase as the Commission endeavours to make prevention the most effective solution to discrimination.

Regional Reports

Atlantic Region

Offshore employment opportunities for women improved in 1982 as the Atlantic regional office, the Newfoundland Human Rights Commission and employers cooperated to begin opening offshore petroleum exploration and production operations to female workers.

As well, a special study was conducted on the employment of women in underground mining and other non-traditional occupations.

As part of an effort to decentralize the regional office's activities, workshops and public meetings were held in St. John's and Cornerbrook, Newfoundland; Digby and Yarmouth, Nova Scotia; Edmundston, New Brunswick; and Charlottetown, Prince Edward Island.

In total, the Atlantic office conducted or participated in 70 workshops, seminars and conferences. The Commission's May meeting was held in Halifax and included a public meeting at which Commission members received briefs on a variety of issues.

Atlantic region staff participated in the annual conference of the International Association of Official Human Rights Agencies in Halifax in July. The office also sponsored an open house and reception for more than 70 organizations, marking the 34th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights on December 10, 1982.

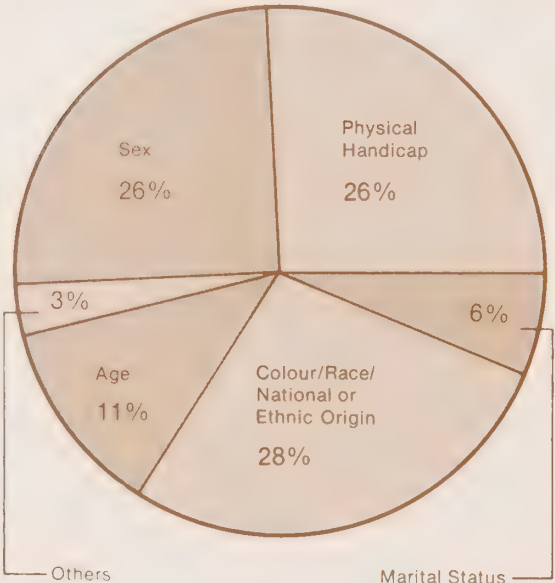
The regional office responded to some 2,250 enquiries during 1982, up approximately 12 per cent from the previous year. Sixty complaints were investigated and referred to the Commission. Several other cases were resolved informally.

Results of cases submitted for decision in 1982

Grounds	Dismissed	Settled	Discontinued	Subtotal (Closed)	Conciliation To	To Tribunal	Total Submitted
Race/Colour	42	6	19	67	3	1	71
National/Ethnic Origin	19	1	2	22			22
Religion	5	4		9			9
Age	46	10	7	63	3	2	68
Sex	58	30	9	97	25	2	124
Marital Status	8	8	7	23	6		29
Random	1			1			1
Physical Handicap	33	37	17	87	28	4	119
Others *	1			1			1
Total	213	96	61	370	65	9	444

* Retaliation for having lodged a complaint

Distribution of complaints by grounds in 1982



Quebec Region

Establishing effective contacts with the media, government departments, private sector companies and various community groups and employee associations was a major priority of the Quebec regional office in 1982 and to that end, two major communication and education programs were launched.

The Quebec regional office investigated 65 complaints and submitted 56 reports to the Commission for rulings during the year. In total, 3,486 enquiries were processed by the office.

Results of cases submitted for decision by year (including percentage of total)

Years	Dismissed		Settled		Discontinued		Sub-Total Closed		To Conciliation		To Tribunal		Total Submitted	
1982	213	48%	96	22%	61	13%	370	83%	65	15%	9	2%	444	100%
1981	280	58%	77	16%	57	12%	414	86%	48	10%	18	4%	480	100%
1980	167	47%	79	22%	38	11%	284	80%	48	14%	20	6%	352	100%
1979	93	38%	61	24%	25	10%	179	72%	35	14%	34	14%	248	100%
1978	28	45%	15	24%	13	21%	56	90%	5	8%	1	2%	62	100%
Total	781		328		194		1303		201		82		1586	

Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1982

Demand for Enquiries by Region and General Subjects for 1992										
Subject \ Region	Sexual Harassment	Hate Propaganda	Physical Handicap	Charter of Rights	Mental Handicap	Equal Pay	Mandatory Retirement	Discriminatory Legislation	Others	Total
Headquarters	34	7	185	45	63	30	64	20	5645	6093
Atlantic	25	6	46	13	5	26	25	55	1740	1941
Quebec	35	1	127	11	9	6	8	18	3314	3529
Ontario	56	2	122	54	12	30	58	17	5261	5612
Prairie	21	0	38	40	6	22	16	10	2007	2160
Alberta & NWT	25	3	50	18	7	9	7	47	1970	2136
Western	40	2	60	16	18	10	23	4	2542	2715
Total	236	21	628	197	120	133	201	171	22479 *	24186

* This table breaks out only those subjects which the Commission monitored during the year.

Ontario Region

The railway industry in Toronto and Hamilton was the focus for human rights educational programs in 1982. Regional office and headquarters staff presented three seminars for railway trade unions in the Ontario regional office's outreach program. The program will reach other industries in 1983.

The regional staff responded to requests for presentations on rights and obligations guaranteed under the Canadian Human Rights Act and for participation in seminars and conferences on human rights issues.

Human rights concerns of native people were addressed at meetings held throughout the year. As well, a staff member provided consultation on racism and human rights to the Toronto Board of Education.

Fifty-five complaints were filed with the Ontario regional office in 1982. The office submitted 65 reports to the Commission for review.

The office, located in Toronto, responded to approximately 5,500 enquiries during the year.

Conciliation results by grounds and years

Grounds	Years		Total	1982	1981	1980	1979	1978	Total
	Disputed	Settled							
Age		1	1						2
Disability		1	1						1
Marital Status		2	2						5
Religion		3	3						5
Sex	7	15	16			2			46
Union Status		1	1						7
Unemployment									1
Physical Handicap		12	1	13		5	11	3	33
Total — 1982	1	35	1	37					
1981	1								
1980	7	9							
1979	7								
1978	3	10	2						37
Total	14	85	1						100

Physical handicap complaints accepted by type and year

Type of Physical Handicap	Years						Total
	1982	1978	1979	1980	1981		
Heart Ailment	4	1	2	4	5		16
Arthritis	1				2		3
Diabetes Mellitus	8	3	5	3	5		24
Epilepsy	4	9	12	13	10		48
Hearing Impairment	3	2	9	7	9		30
Cerebral Palsy	1			1			2
Multiple Sclerosis	3	1			1		5
Sight Impairment *	30	14	20	27	40		131
Amputee / disabled limb	4	3	7	3	8		25
Lung Disease	3				1		4
Paralysis	2			1			3
Muscular Dystrophy			1				1
Skin Condition	2		1	3			6
Obesity **		3	6	2	1		12
Injury	19	4	5	8	13		49
Allergies	3	2		2	1		8
Others	16	3	17	18	16		70
Total	103	45	85	92	112		437

* Sight impairments include defective colour vision and the need to wear corrective lenses. The sight impairment total includes complaints against the Canadian Transport Commission's visual acuity standard for railway employees in the running trades.

** The Commission now considers obesity a disability only when it results from a physical disorder. Pre-1981 statistics include all weight complaints.

Prairie Region

The media's role in community race relations was a matter of concern in the Prairie region in 1982 and was discussed at a seminar held in Winnipeg by the Commission's Prairie regional office. Representatives of the media and major ethnic community groups attended the seminar. An informal committee, set up to further study the subject, includes representatives of the Canadian Human Rights Commission, the Manitoba Human Rights Commission, the Manitoba Association of Rights and Liberties and the Winnipeg Mayor's Race Relations Committee.

A tour of Northwestern Ontario was undertaken jointly with the Ontario Human Rights Commission as part of the Commission's mandate to cooperate with its provincial counterparts. Public seminars were held in Thunder Bay, Kenora and Fort Frances. (The Prairie regional office is responsible for Northwestern Ontario, as well as Manitoba and Saskatchewan.)

Staff were a resource for a series of seminars on sexual harassment presented to public servants in the region by the Public Service Commission of Canada. The concerns of French-speaking residents of the Prairie region were discussed at meetings with francophone groups in Winnipeg and Thunder Bay. Commission members attended public meetings in Brandon and Winnipeg for various community groups to present briefs on a wide range of human rights issues.

In total, regional staff attended or participated in 105 conferences, seminars and workshops on human rights issues during the year.

The Prairie regional office handled 2,278 enquiries in 1982 and accepted 54 complaints. Fifty-one cases were submitted to the Commission.

Complaints accepted by regions by grounds

Region	Grounds	Race/Colour	National Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital Status	Physical Handicap	Pardon	Others *	Total — 1982	1978	1979	1980	1981	Total
Headquarters		7	18	2	12	15	4	16	1		75	146	103	101	109	534
Atlantic		11	2	1	5	9	3	14			45		39	65	52	201
Quebec		4	3		7	21	2	27	1		65	11	47	32	54	229
Ontario		20	4	1	3	13	3	9		1	54	19	44	45	82	244
Prairie		12	1	1	5	21	6	9		1	56	5	78	85	102	326
Alberta & NWT		15	3		6	11	4	12			51				15	70
Western		12	1	1	6	12	2	16	1		51	45	84	67	68	315
Total —	1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2	397					
	1978	59	20	7	22	62	10	45	1			226				
	1979	71	28	11	50	114	33	85	3				395			
	1980	66	28	9	49	126	42	92	1	2				415		
	1981	102	20	13	61	145	33	112							486	
Total		379	128	46	226	549	142	437	8	4						1919

* Retaliation for having lodged a complaint

Alberta & Northwest Territories Region

Significant contacts were made with federal employer and union representatives and local community groups in 1982 as the Alberta and Northwest Territories regional office completed its first full year of operation.

Enquiries from the Northwest Territories increased dramatically as a result of the meetings, workshops and media interviews with a variety of groups and agencies during a week-long tour of the southern Northwest Territories. The tour was conducted in cooperation with the Fair Practices Department of the Northwest Territories.

The office also worked closely with the Alberta Human Rights Commission. Effective community

contacts developed from participation in an outreach program organized by the Alberta Commission in November. Eight other workshops and meetings were held with the provincial body.

A two-day human rights workshop for federal personnel managers was held in cooperation with Grant MacEwan College. As well, many community groups in southern Alberta were canvassed regarding participation in the April, 1983, Commission meeting.

A total of 2,136 enquiries were processed by the regional office in 1982, 39 complaints were investigated and 42 were submitted to the Commission. Several cases were resolved informally by staff and 51 new cases were accepted and are under investigation.

Closed cases by respondents and results
(Includes complaints by employees and users of services)

Respondents	Not Substantiated	Substantiated	No Determination	Total - 1982	1978	1979	1980	1981	Total All Years
Government of Canada									
— Departments	64	35	43	142	23	57	116	149	487
— Commissions, boards and agencies	8	1	2	11	3	7	22	41	84
— Crown Corporations	17	5	12	34	5	11	11	29	90
Broadcasting	18	2	6	26	10	32	24	23	115
Broadcasting networks and stations	9	2	2	13		5	10	12	40
Telephones and telecommunications	7	1	4	12		8	11	7	38
Transportation									
— Airlines	20	3	3	26	1	13	22	19	81
— Railways	14	13	8	35	9	23	24	76	167
— Buses		1		1			11	6	18
— Shipping and ferry lines	5			5		2	4	4	15
— Trucking	4	4	2	10		3		1	14
— Courier companies	1		1	2			2	2	6
— Other transportation					2	2	7	8	19
Unions and employee associations	9	1		10		1	4	6	21
Grain and feed companies	2		4	6				3	9
The nuclear industry (mining, processing, sales and regulation)	7		2	9	1	5	5	7	27
Sports organizations	3		2	5				6	11
Other private companies under federal jurisdiction	7	3	3	13	1	5	9	5	33
Miscellaneous	3	5	2	10	1	5	2	10	28
Total	198	76	96	370	56	179	284	414	1303

Western Region

Francophones on Vancouver Island and in the Okanagan Valley were made more aware of the presence of the Commission in 1982, thanks to the Vancouver office's special efforts to inform French-speaking residents of the purpose, scope and mandate of the Commission.

In another outreach program, community-based information counsellors and para-legal workers of the Legal Services Society of British Columbia were trained as "intermediaries", helping citizens refer human rights complaints to the regional office.

Sexual harassment in the workplace emerged as a major concern in the region in 1982. The topic was

the focus of Commission staff addresses to supervisors and managers of federal government district offices. Staff also participated in the continuing education program of a local school board.

The regional director and several staff members travelled to the Yukon during the year to participate in local seminars and conferences covering the Commission's mandate.

In total, 2,662 enquiries were processed by the Vancouver office in 1982. The office dealt with 67 complaints, and submitted 46 for Commission deliberation.

Commission officers conducted or attended 96 workshops during the year.

Complaints accepted by provinces by grounds

Province	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital Status	Physical Handicap	Paradon	Others *	Total — 1982	1978	1979	1980	1981	Total
Newfoundland					1	1	1			3	1	7	12	6	29
P.E.I.					1					1	1	4	1	4	11
Nova Scotia	4	2		3	4	1	8			22	5	35	41	29	132
New Brunswick	7			2	2	1	7			19	9	11	14	15	68
Quebec	5	3		8	24	2	29	1		72	20	57	65	66	280
Ontario	27	22	5	14	27	8	24		1	128	99	110	135	176	648
Manitoba	5	1	1	4	11	2	5		1	30	16	46	56	75	223
Saskatchewan	6			1	11	2	2			22	11	25	18	26	102
Alberta	14	3		6	10	5	10			48	24	26	21	19	138
British Columbia	11	1		6	11	1	16	2		48	38	67	43	58	254
Yukon						1				1	2	4		1	8
NWT	1						1			2		2	5	7	16
Others	1									1		1	4	4	10
Total — 1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2	397					
1978	59	20	7	22	62	10	45	1			226				
1979	71	28	11	50	114	33	85	3				395			
1980	66	28	9	49	126	42	92	1	2				415		
1981	102	20	13	61	145	33	112							486	
Total	379	128	46	226	549	142	437	8	4						1919

* Retaliation for having lodged a complaint

Research and Special Studies

The Research and Special Studies Branch analyses policy issues to support the decision-making process of the Commission and consolidates Commission policy once a position has been decided upon. The branch obtains and analyses statistics and other data related to complaints and to human rights issues and conducts a limited research program on Canadian human rights questions.

During 1982 the branch was involved in the analysis of data obtained from two 1981 surveys.

The first survey, an examination of Canadian attitudes to and knowledge of human rights issues, found substantial support for protection against discrimination based on such grounds as disability, age, sex and race. There is less support for protection on the grounds of sexual orientation and political belief. Degrees of support varied between men and women, older and younger respondents and by levels of education and household incomes.

The second survey, dealing with unwanted sexual attention and sexual harassment, found that people do distinguish between unwanted sexual attention and sexual harassment when it is directed at them.

Questions on attitudes and ideas about sexual harassment revealed that respondents clearly reject unacceptable forms of sexual expression in the workplace. Responses were more ambiguous to questions about the responsibility for coping with sexual advances or the causes of sexual harassment.

Results of this survey were being prepared for publication at the end of 1982.

Administration

General

Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to the Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 127 person years.

Finance

The following is a statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1982, to December 31, 1982.

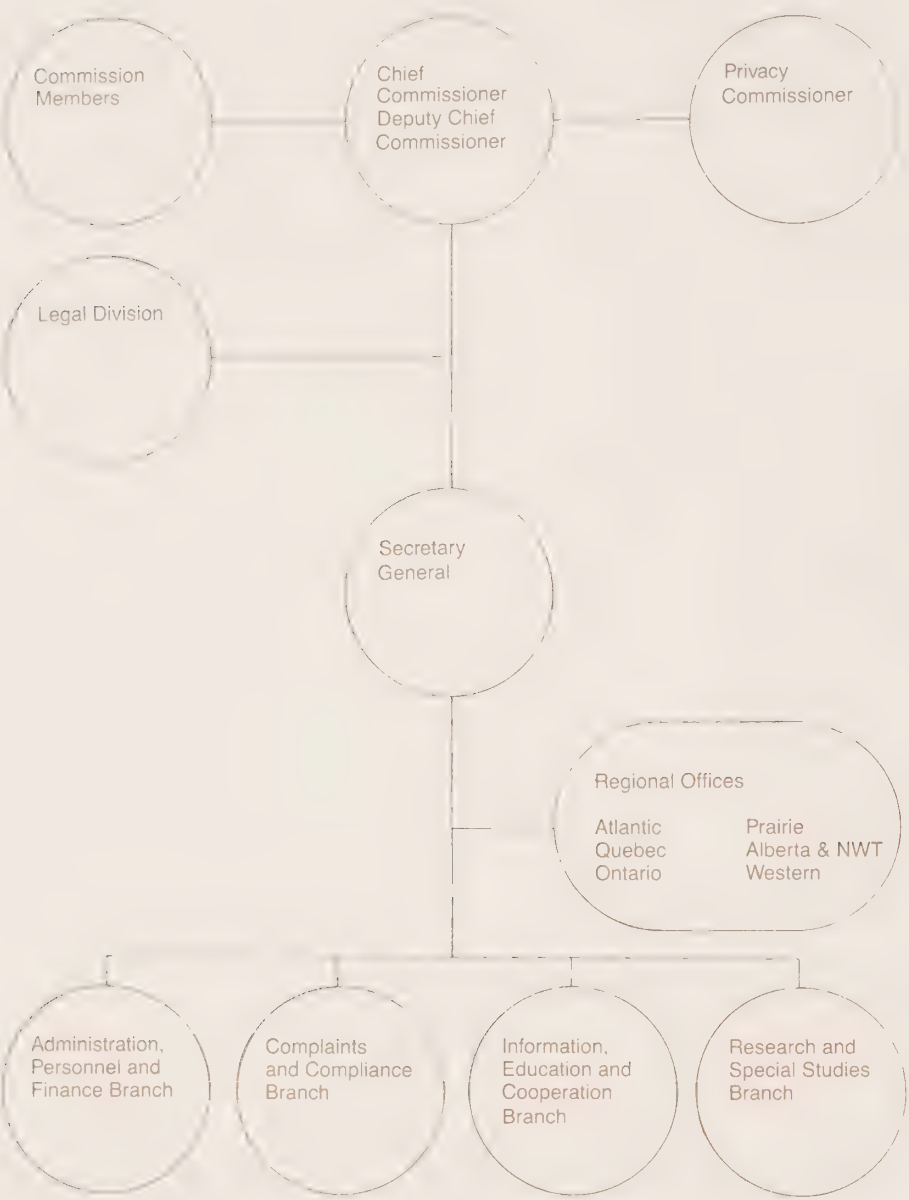
Salaries and Wages	\$3,759,708
Other Personnel Costs	\$ 600,724
Transportation and Communications	\$ 578,607
Information	\$ 17,274
Professional and Special Services	\$ 571,623
Rentals	\$ 62,699
Purchase, Repair and Upkeep	\$ 50,208
Utilities, Materials and Supplies	\$ 263,192
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	\$ 35,307
All Other Expenditures	\$ 6,904
Total Expenditures	\$5,946,246

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1982, to December 31, 1982.

Office of the Chief Commissioner	\$ 373,550
Privacy Commissioner	\$ 109,095
Privacy Complaints Investigation	\$ 267,473
Secretary General	\$ 430,779
Information, Education and Cooperation	\$ 698,853
Complaints and Compliance	\$ 767,751
Research and Special Studies	\$ 238,491
Administration, Personnel and Finance	\$1,186,314
Regions	\$1,273,216
Employee Benefit Plan	\$ 600,724
Total	\$5,946,246

Appendix 1

Organization Chart



Appendix 2

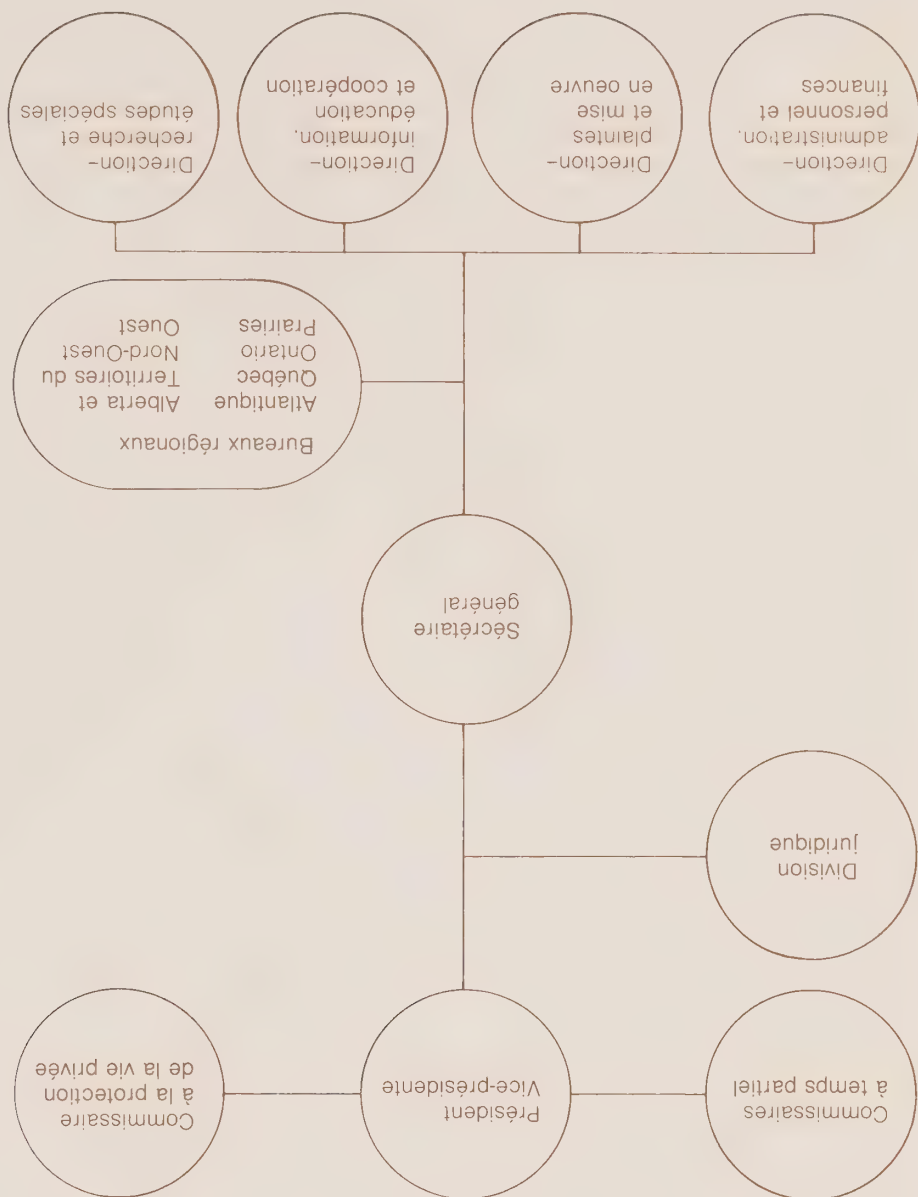
List of personnel

Pauline Beaufort John Bell Claude Bernier Gary Blake Monique Bonneville Chantal Boulet Lorraine Bourdon Sherene Brookwell Claire Bruneau-Robitaille Catherine Burr	Diane Fecteau Anne-Marie Faubert Joan Fromme Marjorie Fulton Claire Gagné Diane Gallinger Roberta Gilmour Laurent Godin Lyse Gregory	Francine McDonald Danny McIntyre Hugh McKervill Pamela Madsen Rachelle Malboeuf Genevieve Maloney Doug Martin Ajit Mehat Michèle Méranger Paul Mercier Shelagh M'Gonigle	Dieter Schachhuber Debra Scharf Leslie-Ann Scheel Lewis Seale Raminder Singh Lori Stein Diane Stewart Ray Stunden
Georges Carrier Michel Charette Yolande Chartrand Alwyn Child Ikwo Chujor Jean Clayton George Cook Marcel Côté Beverly Craven Fien Denise Cyr Sharon Cyr	Ann Hall George Hamelin Inger Hansen Pat Heyliger George Ho Lem Flemming Holm Albert Hopkins David Hosking Dallas Howe Sandy Howell Martha Hynna	Gerry Neary Reginald Newkirk Helen Nolan Warren O'Connor Bonnie O'Grady Maryka Omatsu	Yvon Tarte James Tessier Pat Therien Jeannie Thomas Anita Thompson Shirley Trappitt Nicole Trellert Pierre Tremblay
Pat Davey Julien Delisle Geraldine Demierre Ann Desjardins Diane Désormeaux Nelly Djahanbin Marcel Donio Kathryn Doyle André Dumaine Peggy Dumais Lise Dumont Angela Duncan Debbie Dunlop Donna Duvall Janice Dwyer	Sally Jackson Don Johns Brenda Johnson Rachelle Joly-Grondin Grace Jordan Russell Juriansz Lesley Kulhanian	Marian Palmer Tom Patch Gilles Pépin Michel Pitre Josée Plamondon Linda Poirier Jean-Pierre Pouliot Dora Preto Michel Proulx	Ted Ulich Denise Vallières Gerard Van Berkel Danielle Vézina
Flo Eady	Paul Lamont Danielle Larose Rebecca Leano Anne-Marie Legault Gina Legault Victor Leginsky Leigh Woh-Peng Paul Leroux Kathleen Lewis Louise MacAulay	Peggy Ridding Céline Riopel Nicole Ritchot André Robert Solange Roy Réjean Sabourin Bart Sackrule Linda Sampson Ed Scallen	Marie Wankam Gail Weatherall Huguette Welch Shelley Wild Donna Wilkie Judith Wouk Debra Young Tim Young Gwen Zappa

Annexe 2

Liste du personnel

Pauline Beaufort	Diane Fecteau	Francine McDonald	Dieter Schachhuber
John Bell	Anne-Marie Faubert	Danny McIntyre	Debra Scharf
Claude Bernier	Joan Fromme	Hugh McKervill	Leslie-Ann Scree
Gary Blake	Marjorie Fulton	Pamela Madsen	Lewis Seale
Monique Bonneville	Claire Gagné	Rachelle Malboeuf	Raminder Singh
Chantal Boulet	Diane Gallinger	Genevieve Maloney	Lori Stein
Lorraine Bourdon	Robert Gilmour	Doug Martin	Diane Stewart
Shereen Brookwell	Laurent Godin	Ajit Mehat	Ray Stunden
Claire Bruneau-Robitaille	Lyse Gregory	Michele Meranger	Yvon Tarte
Georges Carrier	Ann Hall	Paul Mercier	James Tessier
Michel Charette	George Hamelin	Sheagh M. Gougle	Pat Thayer
Yolande Chartrand	Inger Hansen	Gerry Neary	Jeanne Thomas
Alwyn Child	Pat Heyliger	Reginald Newkirk	Anita Thompson
Ikwo Chujor	George Ho Lem	Helen Nolan	Shirley Trappitt
Jean Clayton	Flemming Holm		Nicole Trottier
George Cook	Albert Hopkins	Warren O'Connor	Pierre Tremblay
Marcel Côte	David Hosking	Bonnie O'Grady	Ted Ulich
Beverly Craven Fien	Dallas Howe	Maryka Omatsu	Dennis Valieres
Denise Cyr	Sandy Howell	Marlan Patmer	Gerard Van Berkel
Sharon Cyr	Martha Hymna	Tom Patch	Daniel Voyer
Pat Davey	Sally Jackson	Gilles Pépin	Marge Wankam
Julien Deisje	Don Johns	Michel Pire	Gail Weatherall
Géraldine Demierre	Brenda Johnson	Josée Plamondon	Huguette West
Ann Desjardins	Rachelle Joly-Grondin	Linda Poirier	Shelley Wild
Diane Désormeaux	Grace Jordan	Jean-Pierre Pouliot	Donna Wink
Nelly Djahanbin	Russel Juriansz	Michel Proulx	Judith Wolk
Marcel Donio	Lesley Kulhanian	Peggy Ridding	Debra Young
Kathryn Doyle	Paul Lamont	Celine Riopel	Tim Young
Peggy Dumais	Danielle Larose	Nicole Ritchot	Gwen Zappa
Angela Duncan	Rebecca Leano	André Robert	
Debbie Dunlop	Anne-Marie Legault	Solange Roy	
Donna Duval	Gina Legault	Rejean Sabourin	
Janice Dwyer	Victor Leginsky	Bart Sackrue	
Fio Eady	Leigh Woh-Peng	Linda Sampson	
	Paul Leroux	Ed Scallen	
	Kathleen Lewis		
	Louise MacAulay		



Administration

Généralités

Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et permettent d'assurer les services de soutien administratif nécessaires à la Commission et aux tribunaux constitués par la Commission canadienne des droits de la personne.

Personnel

L'effectif a atteint le plafond autorisé de 127 années-personnes

Finances

Voici l'état des dépenses par composante financière de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période du 1^{er} janvier 1982 au 31 décembre 1982:

\$3 759 708	Salaires et traitements
\$ 600 724	Autres rémunérations
\$ 578 607	Transports et communications
\$ 17 274	Information
\$ 571 623	Services professionnels et spéciaux
\$ 67 699	Location
\$ 50 208	Services de réparation et d'entretien
\$ 263 792	Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements
\$ 35 307	Construction et acquisition de machines et d'équipement
\$ 6 904	Toutes autres dépenses
\$5 946 246	Total des dépenses

Etat des dépenses par centre de coûts pour la période du 1^{er} janvier 1982 au 31 décembre 1982.

\$ 373 550	Bureau du président
\$ 109 095	Commissaire à la protection de la vie privée
\$ 267 473	Enquête sur les plaintes à la protection de la vie privée
\$ 430 779	Secrétaire général
\$ 698 853	Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération
\$ 767 751	Direction des plaintes et de la mise en oeuvre
\$ 238 491	Direction de la recherche et des études spéciales
\$ 186 314	Direction de l'administration, du personnel et des finances
\$1 273 216	Bureaux régionaux
\$ 600 724	Régime de prestations pour les employés
\$5 946 246	Total

Direction de la recherche et des études spéciales

La Direction de la recherche et des études spéciales analyse les questions de politique afin de faciliter le processus de prise de décision de la Commission et lui permettre d'uniformiser ses politiques. La Direction recueille et analyse des statistiques une fois qu'elle a pris position sur une question et d'autres données ayant trait aux plaintes et aux questions de droits de la personne et dirige un programme de recherche restreint sur les droits de la personne au Canada.

Au cours de 1982, la Direction a procédé à l'analyse des données recueillies à la suite de deux sondages effectués en 1981.

Le premier sondage, qui visait à déterminer dans quelle mesure les Canadiens sont au fait des questions relatives aux droits de la personne et quelle est leur attitude face à ces questions, a permis de constater qu'en majorité les Canadiens sont en faveur de la protection contre la discrimination fondée sur des motifs tels que le handicap physique, l'âge, le sexe et la race. Cet appui est moins évident lorsqu'ils s'agit de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les convictions politiques. On a en outre constaté que cet appui varie selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et le revenu des répondants.

Le deuxième sondage, qui portait sur les attentions sexuelles non sollicitées et le harcèlement sexuel, a permis de constater que les répondants font une distinction entre les attentions sexuelles non sollicitées et le harcèlement sexuel lorsqu'ils en font l'objet.

Les questions portant sur les attitudes et les opinions à propos du harcèlement sexuel ont révélé que les répondants considèrent nettement inacceptable certaines formes de comportement sexuel au travail. Par contre, leurs réponses ont été plus ambiguës quant aux causes du harcèlement et à ceux qui en sont responsables. Les résultats de ce sondage devaient être publiés à la fin de 1982.

Au cours de l'année, le directeur régional et plusieurs membres de son personnel se sont rendus au Yukon où ils ont participé à divers colloques et conférences axés sur le mandat de la Commission. Au total, le bureau de Vancouver a reçu 2 622 demandes de renseignements en 1982. Il a instruit 67 plaintes, dont 46 ont ensuite été soumises à l'attention de la Commission.

Les agents de la Commission ont animé ou assisté à 96 ateliers au cours de l'année.

Les agents de la Commission ont animé ou assisté à 96 ateliers au cours de l'année.

Plaintes acceptées par province par motif

[illegible]

* Représailles par suite du dépôt d'une plainte

Le bureau a également travaillé en étroite collaboration avec la Commission des droits de la personne de l'Alberta. On a par ailleurs noué des contacts avec les communautés locales en participant à un programme d'action directe organisé, en novembre, par la Commission de l'Alberta. Huit autres réunions et ateliers ont été tenus conjointement avec le même organisme.

Un atelier de deux jours consacré aux droits de la personne a été organisé en collaboration avec le collège Grand MacEwan à l'intention de divers gestionnaires du personnel des services fédéraux. On a par ailleurs sollicité la participation de nombreux groupes communautaires du sud de l'Alberta à la réunion de la Commission qui doit se tenir en avril 1983.

Région de l'Ouest

En 1982, le bureau régional a traité un total de 2 136 demandes de renseignements. Il a instruit 39 plaintes et transmis 42 d'entre elles à la Commission. Le personnel a pu régler plusieurs cas par voie de conciliation; 51 nouveaux cas ont été acceptés et font actuellement l'objet d'enquête.

En 1982, grâce à une campagne d'information menée auprès des citoyens de langue française par le bureau de Vancouver, les francophones de l'île de Vancouver et de la vallée de l'Okanagan ont appris à mieux connaître la Commission, son mandat et ses objectifs.

Dossiers fermés, par mis en cause et résultat (comprend les plaintes d'employés et d'utilisateurs de services)

Mis en cause	Gouvernement du Canada	— Ministères	— Commissions, conseils et organismes	— Sociétés de la Couronne	Banques	Réseaux et stations de radiodiffusion	Téléphone et télécommunications	Transports	— Compagnies aériennes	— Compagnies de navigation et de travail	Camionnage	— Compagnie de messageries	— Autres transports	Syndicats et associations de salariés	Compagnies de céréales et de plantes, fourrages	L'industrie nucléaire (exploitation minière, transformation, vente et réglementation)	Organisations sportives	Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale	Divers	Total
Plaintes non fondées	64	35	43	142	23	57	116	149	81	14	13	3	20	9	2	7	3	7	3	198
Plaintes fondées	8	1	2	11	3	7	22	41	84	17	5	12	34	5	4	9	2	3	5	76
Aucune conclusion																				96
Total — 1982																				370
1978																				56
1979																				179
1980																				284
1981																				414
Total de toutes les années																				1303

Le personnel de la Commission a apporté sa contribution à une série de colloques sur le harcèlement sexuel, organisés par la Commission de la fonction publique du Canada à l'intention des fonctionnaires de la région. On a d'autre part discuté des questions qui intéressent particulièrement les résidents francophones des Prairies à l'occasion de réunions tenues avec des groupes francophones à Winnipeg et à Thunder Bay. D'autres réunions publiques ont été organisées à Brandon et à Winnipeg pour permettre à divers groupes communautaires de présenter des mémoires sur un large éventail de questions relatives aux droits de la personne.

Au total, durant l'année écoulée, le personnel du bureau régional des Prairies a assisté ou participé à 105 conférences, colloques ou ateliers sur les droits de la personne.

Le bureau a reçu 2 278 demandes de renseignements et accepté 54 plaintes. Cinquante et un cas ont été soumis à l'attention de la Commission.

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

Au cours de 1982, première année complète de son existence, le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest s'est employé à établir des contacts avec les représentants des services fédéraux, des syndicats et des groupes communautaires de la région.

A la suite d'une série de réunions, d'ateliers et d'interviews qui ont eu lieu avec divers groupes et organismes dans la région sud des Territoires du Nord-Ouest, le nombre de demandes de renseignements en provenance des Territoires a nettement augmenté. La tournée avait été entreprise en collaboration avec le Bureau de surveillance des pratiques administratives (Par Practices Department) des Territoires du Nord-Ouest.

Plaintes acceptées par région par motif

Motif	Région		Total - 1982										
	Administration centrale	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta et TNO	Ouest	Total - 1982	1978	1979	1980	1981	Total
Race, couleur	7	18	2	12	15	1	12	81	59	71	66	102	379
Origine nationale ou ethnique	2	18	2	4	1	3	1	32	20	28	28	20	128
Religion	12	15	3	3	5	6	6	44	22	30	49	61	226
Age	15	9	7	13	21	11	12	102	62	114	128	145	549
Sexe	4	16	2	3	6	4	2	24	10	22	42	33	142
Situation de famille	1	27	1	9	9	12	16	103	45	50	82	112	437
Handicap physique	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	8
État de santé	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4
Autres	75	100	100	100	100	100	100	397	228	286	313	355	1418
1978													
1979													
1980													
1981													
1982													

Diverses réunions échelonnées tout au long de l'année ont permis de traiter des droits qui intéressent spécifiquement la population autochtone. De même, le bureau a assuré au Conseil scolaire de Toronto les services d'un expert-conseil en matière de racisme et de droits de la personne.

En 1982, le bureau régional de l'Ontario, situé à Toronto, a reçu 55 plaintes et a soumis 65 rapports à l'attention de la Commission. Au cours de l'année, il a répondu à environ 5 500 demandes de renseignements.

Région des Prairies

Le rôle des médias dans les relations interraciales est au nombre des sujets qui ont retenu l'attention dans la région des Prairies en 1982 : il a été notamment débattu à l'occasion d'un colloque tenu à Winnipeg sous les auspices du bureau régional de la Commission canadienne des droits de la personne. Ont pris part au colloque des représentants des médias et des principaux groupes ethniques. À cette occasion on a mis sur pied un comité sans statut officiel chargé de poursuivre l'étude de la question : il se compose de représentants de la Commission

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Motif	Total — 1982	1978	1979	1980	1981	Total
Race	1	1	1	1	1	2
Opinion politique	1					1
Religion	2	2				5
Age	3	3	3		2	5
Sexe	1	15	16	1	2	46
Situation de famille	1	1	1	2	4	7
Classe d'âge				1		1
Handicap physique	12	1	13	5	11	43
Total — 1982	1	35	1	37		
1978	1					
1979	2	9	11			
1980	1	13		14		
1981	10	27			37	
Total	14	85	1			100

canadienne des droits de la personne, de la Commission des droits de la personne du Manitoba, de l'Association manitobaine des droits et libertés et du Comité des relations interraciales du maire de Winnipeg.

Dans le cadre de son mandat consistant à coopérer avec les organismes provinciaux qui partagent les mêmes objectifs, la Commission canadienne a effectué une tournée du nord-ouest de l'Ontario conjointement avec la Commission des droits de la personne de l'Ontario. Des colloques ouverts au grand public ont été organisés à Thunder Bay, à Kenora et à Fort Frances. (Outre le Manitoba et la Saskatchewan, le bureau régional des Prairies dessert le nord-ouest de l'Ontario.)

Plaintes portant sur le handicap physique acceptées par type et par année

Années	1982	1978	1979	1980	1981	Total
Troubles cardiaques	4	1	2	4	5	16
Arthrite	1			2	3	3
Diabète sucré	8	3	5	3	5	24
Epilepsie	4	9	12	13	10	48
Troubles de l'ouïe	3	2	9	7	9	30
Paralysie cérébrale	1			1		2
Sclérose en plaques	3	1			1	5
Troubles de la vue *	30	14	20	27	40	131
Amputé/membre invalide	4	3	7	3	8	25
Maladie pulmonaire	3				1	4
Paralysie	2			1		3
Dystrophie musculaire			1			1
Maladie de peau	2		1	3		6
Obésité **		3	6	2	1	12
Blessure	19	4	5	8	13	49
Allergies	3	2		2	1	8
Autres	16	3	17	18	16	70
Total	103	45	85	92	112	437

* Les troubles de la vue incluent une mauvaise perception des couleurs et la nécessité de porter des verres correcteurs. Le total des plaintes de ce type comprend les plaintes concernant les normes d'acuité visuelle de la Commission canadienne des transports auxquelles est soumis le personnel itinérant des chemins de fer.

** La Commission considère maintenant l'obésité comme un handicap uniquement lorsqu'elle est le résultat de troubles fonctionnels. Les statistiques antérieures à 1981 englobent toutes les plaintes relatives au poids.

Région de l'Ontario

En 1982, les programmes éducatifs sur les droits de la personne ont visé particulièrement l'industrie ferroviaire de Toronto et de Hamilton ; dans le cadre d'un programme d'action directe du bureau régional de l'Ontario, les employés de ce bureau aidés de leurs collègues de l'administration centrale ont organisé trois colloques à l'intention des syndicats de cette industrie. En 1983, le programme étendra son action à d'autres secteurs.

Répondant aux nombreuses demandes qui lui ont été adressées, le personnel du bureau régional a présenté des exposés sur les droits et obligations inscrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ; il a également participé à des colloques et conférences traitant d'un éventail de questions relatives aux droits de la personne.

Résultats des causes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Années	Plaintes reçues	Plaintes réglées	Plaintes en attente	Plaintes en cours	Plaintes retirées	Plaintes en suspens	Total
1982	213	48%	96	22%	61	13%	370
1981	280	58%	77	16%	57	17%	474
1980	167	47%	79	22%	38	1%	268
1979	93	38%	61	24%	25	10%	179
1978	28	45%	19	24%	13	21%	56
Total	781		328		194		1303
							201
							82
							1566

Répartition des demandes de renseignements, par région et sujet au cours de 1982

Région	Sujet	Administration centrale							Total	
		Harcelement sexuel	Propagande raciste	Harcelement physique	Châtiment des drogues	Harcelement moral	Attaque sexuelle	Propagande raciste		
		34	7	185	45	63	64	20	546	546
		25	6	46	13	5	25	45	145	145
	Québec	35	1	127	11	9	8	18	334	334
	Ontario	56	2	122	54	12	30	56	301	301
	Prairies	21	0	38	40	6	22	16	107	107
	Alberta et T.N.O.	25	3	50	18	7	8	17	110	110
	Ouest	40	2	60	16	18	10	23	160	160
	Total	236	21	628	197	120	133	201	2161	2161

Rapports des régions

Région de l'Atlantique

Les possibilités d'emploi en haute mer offertes aux femmes se sont améliorées en 1982; en effet, grâce aux efforts conjugués du bureau régional de la Commission pour la région de l'Atlantique, de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et des employeurs, les domaines de la production et de l'exploration des ressources pétrolières en haute mer ont commencé à s'ouvrir aux travailleuses.

On a d'autre part effectué une étude spéciale sur la question de l'embauche des femmes dans les mines souterraines et dans d'autres emplois traditionnelle-ment réservés aux hommes.

Dans le cadre de notre politique visant à décen- traliser les activités du bureau régional, nous avons organisé des ateliers et des rencontres publiques en différents endroits : Saint-Jean et Cornerbrook (Terre-Neuve), Digby et Yarmouth (Nouvelle-Ecosse), Edmundston (Nouveau-Brunswick) et Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard).

Au total, le bureau de la région de l'Atlantique a organisé ou pris part à 70 ateliers, colloques et conférences.

Le personnel du bureau régional a participé au congrès annuel de l'Association internationale des organismes de protection des droits de la personne

Résultats des causes instruites en 1982		Race, couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Age	Sexe	Situation de famille	État de mariage	Handicap physique	Autres *	Total
Morts	42	6	19	5	46	58	8	1	33	1	213
Plaintes réglées	6	1	4	10	7	30	8		37		96
Plaintes abandonnées	19	2	9	7	63	97	7	1	17		61
Plaintes (dossiers)	67	3	22	9	63	97	23	1	87	1	370
Sous-total	3	1			3	25	6		28		65
Conciliation											
Tribunal											
Total des plaintes reçues	71	1	22	9	68	124	29	1	119	1	444

* Représailles par suite du dépôt d'une plainte

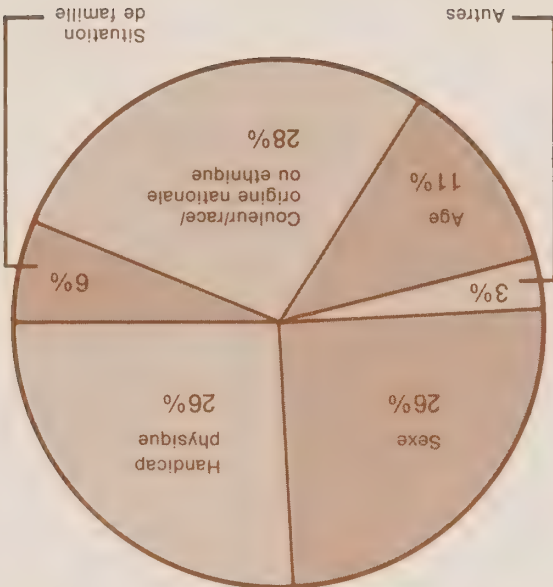
Région du Québec

Au cours de l'année 1982, le bureau régional a répondu à quelque 2 250 demandes, ce qui représente une augmentation approximative de 12 p. cent par rapport à l'année précédente. Soixante plaintes ont été transmises à la Commission après enquête. Plusieurs autres cas ont été réglés sans qu'on ait recours aux voies officielles.

Le bureau régional du Québec avait pour priorité, en 1982, d'établir des contacts avec les médias, les organismes gouvernementaux et les sociétés privées, ainsi qu'avec divers groupes communautaires et associations de travailleurs : à cette fin, deux importants programmes de communications et d'éducation ont été mis sur pied.

Au cours de l'année, le bureau régional a instruit 65 plaintes et soumis 56 rapports à l'attention de la Commission. Au total, il a reçu 3 486 demandes de renseignements.

Répartition des plaintes par motif en 1982



En outre, les programmes d'éducation de nombreux employés, notamment VIA Rail, Postes Canada et Transports Canada, comportaient un cours spécial sur les droits de la personne à l'intention des gestionnaires et des superviseurs.

La section a par ailleurs contribué à la mise en oeuvre des programmes permanents de formation sur les droits de la personne de la Commission de la Fonction publique et du Conseil du Trésor, et a fourni du matériel didactique, des ressources et des conseils à tous les employés.

Une série de colloques et de consultations a été organisée, souvent à l'échelle nationale, à l'intention de divers employés, notamment la Garde côtière du Canada, le ministère des Affaires des anciens combattants et la société Radio-Canada de la région de l'Ontario. Plusieurs employés à travers le pays, notamment la Commission d'énergie du Nord canadien, Canada Steamship Lines et différents ministères du gouvernement fédéral, ont pu participer à des séances d'information d'une journée ou d'une demi-journée.

En 1982, le harcèlement sexuel a, plus que jamais, fait l'objet de vives préoccupations. C'est pourquoi les employés ont sollicité notre aide pour élaborer des lignes de conduite et des programmes de sensibilisation permettant aux gestionnaires de résoudre ce problème. Parmi ces employés citons notamment le ministère des Affaires des anciens combattants, Consommation et Corporations Canada, Transports Canada, Environnement Canada et les Archives publiques.

La section de la coopération (employeurs) a mis davantage l'accent sur des activités de suivi par le biais de programmes de sensibilisation et d'éducation destinés aux employés ayant fait l'objet de plaintes. Elle sera appelée à intensifier ses efforts en matière d'éducation et de consultation puisque la Commission veut faire de la prévention le meilleur moyen de combattre la discrimination.

Section de la coopération

Syndicats

La section de la coopération (syndicats et groupes), de concert avec le Congrès du travail du Canada (C.T.C.), a élaboré en 1982 un cours d'une semaine sur les questions relatives aux droits de la personne, depuis la parité salariale jusqu'à l'action positive.

Le cours, qui s'intitule "Les droits de la personne et les syndicats", reflète les efforts accrus déployés par la section pour se pencher avec les syndicats sur les questions en rapport aux droits de la personne. Au cours de l'année, la section s'est particulièrement employée à sensibiliser les syndicats aux mesures permettant de prévenir la discrimination dans le milieu de travail et la communauté par le biais de programmes éducatifs, de la formulation de lignes de conduite, de la négociation collective et de procédures légales.

En outre, elle a préparé du matériel didactique et offert des colloques et des cours sur les droits de la personne. Ces cours donnent un aperçu théorique et historique des droits de la personne, des formes de discrimination, de la législation en matière de droits de la personne, de la parité salariale pour l'action positive et des stratégies pratiques visant à promouvoir les droits de la personne.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada, la section forme des conseillers en main-d'œuvre qui seront chargés de donner des séances d'information sur les droits de la personne et d'incorporer un volet sur les droits de la personne dans les programmes éducatifs élaborés à l'intention des syndicats.

Plusieurs syndicats, regroupant de 20 000 à 175 000 membres, se sont vus offrir un appui au titre de l'élaboration et de la prestation de programmes éducatifs consacrés aux droits de la personne, adaptés à leurs besoins.

À titre d'exemple :

- un des principaux syndicats du secteur public a élaboré un cours spécial d'une fin de semaine sur les droits de la personne pour toutes les régions du Canada ;

- un syndicat de travailleurs du secteur privé a participé à un stage de formation spécialisé sur le thème de la parité salariale pour fonctions équivalentes ;
- les syndicats de l'industrie du transport ont participé à un stage de formation portant sur la législation en matière de droits de la personne, la discrimination systémique, l'action positive et la façon de remédier au problème du harcèlement au travail.

La section de la coopération (syndicats) a en outre collaboré à la campagne de lutte contre le racisme, organisée par la Fédération des travailleurs de l'Ontario (FTO). À cet égard, elle a aidé la FTO et divers groupes minoritaires et communautaires à planifier, animer et évaluer un colloque d'une journée sur le racisme, colloque qui a été offert dans les différentes communautés de l'Ontario.

Grobes communautés
En 1982, la section de la coopération (groupes communautaires) a assuré, sur demande, les services de conférenciers et continue à mettre à la disposition des groupes communautaires de la documentation sur les droits de la personne.

Elle a en outre coordonné la tenue, à Halifax et à Winnipeg, de réunions participatives qui ont permis à la Commission de recevoir d'importants mémoires. En effet, ces réunions avaient pour objet de promouvoir le dialogue entre la Commission et les groupes communautaires, les syndicats et les employeurs.

Section de la coopération (employeurs)

Le rôle de la section de la coopération (employeurs) est d'encourager et d'aider les employeurs à éliminer la discrimination en matière d'emploi. De grands progrès ont été réalisés en ce sens en 1982, les employeurs tant du secteur privé que du secteur public prenant conscience que la lettre et l'esprit de la Loi sur les droits de la personne sont compatibles avec une saine gestion du personnel.

Ainsi, la section a axé principalement ses efforts sur l'évaluation des pratiques et des programmes d'emploi existants et sur l'élaboration de lignes de conduite précises en matière de droits de la personne dans le domaine de l'emploi.

Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission doit élaborer et exécuter des programmes d'information destinés à familiariser le public avec la Loi et à le sensibiliser à la nécessité d'assurer l'égalité des chances pour tous. La Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération de la Commission s'efforce d'aider à prévenir la discrimination à l'aide de tels programmes d'information.

La Commission estime que les moyens suivants permettront de mieux prévenir la discrimination :

- la diffusion d'information sur le principe de l'égalité des chances ;
- la mise sur pied de programmes d'éducation adaptés aux besoins des diverses institutions ;
- une collaboration étroite avec toutes les parties intéressées.

Le mandat de la Commission embrasse quelque 700 employeurs et une centaine d'associations de travailleurs relevant de la compétence fédérale. La Direction assure en outre liaison avec des associations représentant les personnes handicapées, les femmes et les groupes minoritaires qui s'intéressent à l'égalité des chances en matière d'emploi et d'accès aux services.

Pour mener à bien cette tâche ardue, la Direction privilégie la voie de la coopération. C'est ainsi qu'avec l'aide d'associations de travailleurs, elle a conçu un cours en cinq volets sur les droits de la personne, qui sera présenté aux associations intéressées par des représentants de leur milieu. Des programmes de formation semblables seront également élaborés à l'intention des employeurs. La Direction est en train de mettre au point des méthodes appropriées pour former en matière de droits de la personne des représentants d'employeurs et d'associations de travailleurs qui à leur tour transmettront l'information à leurs employés ou membres.

La Direction diffuse enfin de l'information par le biais de ses publications. En 1982, elle a toutefois suspendu la préparation de nouvelles publications et les réimpressions jusqu'à l'adoption des modifications à la Loi actuellement à l'étude de façon à les incorporer dans ses publications. Elle n'en a pas moins distribué quelque 450 000 imprimés de toute sorte, y compris des communiqués de presse et les Sommaires des décisions de la Commission.

Les trois rapports de section qui suivent donnent d'avantage de précisions sur les principales activités de la Direction.

Services de l'information

En 1982, la section des Services de l'information a axé ses efforts sur l'amélioration des communications au sein même de la Commission, ainsi qu'avec les médias et le public intéressé. Toutefois, la suspension de la publication du *Bulletin* (qui paraissait tous les deux mois) ne lui a pas facilité la tâche. Il a en effet fallu en interrompre la publication en raison de l'augmentation vertigineuse des tarifs postaux, du coût des matières premières et des frais de manutention. Pour tenir le public au courant des activités de la Commission, la division s'est donc servie du Sommaire des décisions, qui rend compte de certains cas étudiés lors des réunions mensuelles de la Commission.

La Commission a d'autre part entrepris la refonte en profondeur de ses publications en prévision des modifications que le gouvernement a promis d'apporter à la Loi canadienne sur les droits de la personne et de l'adoption imminente de la Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. À la suite d'un sondage effectué en 1981 auprès des journalistes du Québec, la Commission a lancé un projet pilote destiné à aider ses directeurs régionaux à établir des communications avec les médias locaux et mieux faire connaître, dans les régions, le travail de la Commission.

La section a fait paraître des annonces en prévision de réunions du personnel des bureaux régionaux à Charlottetown, Cornerbrook, Thunder Bay et Yarmouth. Elle a également assuré des services de publicité et de relations publiques pour les réunions de la Commission, la présentation de mémoires et les réunions publiques qui se sont tenues à Winnipeg, Brandon et Halifax.

Les Services de l'information ont en outre répondu à quelque 250 demandes de renseignements par mois émanant de personnes cherchant à savoir si la Commission accepte les plaintes relevant de la Charte des droits et libertés.

Le service a préparé 35 communiqués de presse, dont 11 résumaient les décisions rendues par des tribunaux indépendants, constitués en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a de plus publié huit Sommaires des décisions et distribué plus de 450 000 publications diverses et d'information.

La section de la parité salariale, quant à elle, se compose d'experts en méthodes d'évaluation et de classification des postes et en systèmes de rémunération. Ces derniers sont en outre chargés d'interpréter l'article 11 de la Loi, qui traite du salaire égale pour des fonctions équivalentes.

À ce chapitre, deux plaintes importantes ont été réglées au cours de 1982. Dans le premier cas, le règlement intervenu a touché plus de 3 000 personnes, qui se sont vu accorder un rappel de salaire de 17 millions de dollars, en plus d'une augmentation de la masse salariale annuelle de quelque 12 millions de dollars. Le second règlement a touché environ 200 personnes qui se sont vu octroyer plus de 280 000 dollars en rappel de salaire et une augmentation de la masse salariale annuelle d'environ 150 000 dollars. Huit plaintes ont été rejetées, soit parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence de la Commission, soit que l'enquête ait démontré que les emplois comparés n'étaient pas équivalents.

En raison des ressources et du personnel spécialisés limités dont dispose la section de la parité salariale, tout comme la section de la discrimination systémique, plusieurs enquêtes sur la parité salariale n'ont pu être terminées au cours de l'année.

Bien que la Commission ait réussi à obtenir le règlement de plusieurs plaintes, elle n'en demeure pas moins convaincue que la négociation collective est un outil tout indiqué pour éliminer les pratiques salariales discriminatoires. Malheureusement, jusqu'à présent, la majorité des syndicats et des employeurs ne semble pas manifester l'intention de recourir à la convention collective pour asseoir le principe du salaire égal pour fonctions équivalentes. La Commission entend donc poursuivre son action pour assurer le respect des dispositions de la Loi.

Ordonnance sur les exigences professionnelles normales

Cette ordonnance a été publiée dans la Gazette du Canada le 13 janvier 1982. On y trouve l'interprétation que la Commission donne du terme "exigence professionnelle normale", décrit à l'alinéa 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui stipule qu'un employeur peut refuser d'engager une personne handicapée.

L'ordonnance est fondée sur trois grandes notions : les tâches essentielles, la compétence de l'individu et les adaptations raisonnables.

Les employeurs peuvent ne fonder les exigences d'un poste que sur les tâches essentielles qui y sont attachées, doivent évaluer la compétence de chaque personne qui fait une demande d'emploi au lieu de refuser d'examiner les candidatures de personnes qui font partie de certaines catégories et, lorsque cela est possible, être prêts à faire les adaptations nécessaires pour permettre aux personnes qui en ont besoin de modifier leur horaire de travail ou d'échanger certaines tâches non essentielles avec d'autres employés.

Les employeurs peuvent, pour démontrer que les adaptations nécessaires ne seraient pas raisonnables, alléguer qu'elles leur imposeraient une contrainte excessive, soit en termes de coûts, soit en termes d'inconvénients pour leur entreprise.

Modification du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

Ce règlement, modifié le 18 août 1982, porte sur les régimes collectifs d'assurance-maladie et de retraite

Le règlement stipule qu'un employeur qui a moins de 25 employés à son service ne fait pas preuve de discrimination s'il exige d'un employé qu'il subisse un examen médical pour pouvoir participer au régime collectif d'assurance-maladie. En vertu de la modification apportée à l'alinéa 3c) en 1982, l'employeur doit verser à tout employé qui ne peut subir un tel examen médical un montant égal à la contribution que l'employeur verse pour un employé admissible au régime.

L'article 4 a été modifié pour permettre à un employeur d'exiger d'un employé qu'il subisse un examen médical avant d'accepter de modifier les conditions des prestations auxquelles l'employé a droit aux termes du régime de retraite de la compagnie. Cette disposition modifiée est conforme aux autres dispositions du Règlement ou l'acceptation d'un changement des conditions est assujettie à des exigences semblables.

Les alinéas 5r) et 8d) ont été modifiés pour confirmer que les employeurs peuvent verser des contributions différentes pour des employés d'âge et d'état civil différents et pour permettre à ces employés de recevoir des prestations différentes conformément au régime d'assurance-maladie de la province où ils travaillent.

Par exemple, l'employeur ne fait pas preuve de discrimination s'il verse une contribution plus élevée pour un employé ayant des personnes à charge ni s'il exige des employés qu'ils assument chacun une partie de ce coût plus élevé. L'employeur ne fait pas non plus preuve de discrimination s'il ne verse aucune contribution une fois qu'un employé atteint l'âge de 65 ans et a droit de ce fait à des prestations sans avoir à verser de cotisation. On peut se procurer des exemplaires du document décrivant ces modifications en s'adressant à la Commission

**La Commission canadienne des droits de la
personne c. la Commission canadienne des
transports**

La Commission a reçu plusieurs plaintes de discrimination fondée sur un handicap physique à cause de l'Ordonnance générale 0-9, un règlement de la Commission canadienne des transports (CCT). Cette ordonnance prescrit des normes d'acuité visuelle et auditive pour le personnel itinérant des chemins de fer. Le CCT a convenu de tenir une audience, en vertu de la Loi nationale sur les transports, afin de déterminer si ces normes constituent des exigences professionnelles normales. La Commission a examiné la version révisée du règlement 0-9 et a saisi le CCT de ses inquiétudes.

**VIA Rail Canada Inc. c. Foreman, Butterill,
Wolman et la Commission canadienne des
droits de la personne**

Trois personnes qui furent l'objet de discrimination fondée sur un handicap physique de la part de VIA Rail Canada ont négocié un règlement en argent, suite à une décision de la cour confirmant l'arrêt du tribunal d'appel.

Dans le cadre du règlement intervenu, Marilyn Butterill, David Foreman et Cyril Wolman ont reçu un rappel de salaire, une indemnité spéciale et des intérêts.

Les trois plaignants n'avaient pas réussi les tests de la vue imposés par VIA Rail qui leur avait alors refusé des emplois dans ses wagons-restaurants. Un tribunal avait conclu que VIA n'avait pas prouvé que les normes d'acuité visuelle étaient nécessaires pour les emplois en question. Il n'avait toutefois pas ordonné le versement d'une indemnité. Par la suite un tribunal d'appel ordonna le versement d'une indemnité mais sans en préciser le montant. VIA porta cette décision en appel auprès de la Cour d'appel de la Cour fédérale qui confirma la décision du tribunal d'appel d'indemniser les plaignants, mais autorisa VIA à lui présenter de nouveaux éléments de preuve. Les parties au litige se prononcèrent en faveur d'un règlement hors cours, suite au jugement de la cour.

En première instance, le tribunal avait accueilli sa plainte et il avait ordonné au mis en cause (le Conseil du Trésor) de lui verser 1 912,21\$ en rappel de salaire et 2 000\$ à titre d'indemnité spéciale. Le Conseil du Trésor a demandé la constitution d'un tribunal d'appel.

Le tribunal d'appel a jugé que le traitement différent dont font l'objet les femmes enceintes constitue la discrimination sexuelle mais a décidé également que la grossesse n'est pas une maladie et qu'en conséquence Tellier-Cohen n'avait pas le droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité. Quant au congé annuel, il ne fit pas l'objet d'une ordonnance puisqu'il avait déjà été payé.

Le tribunal en est venu à la conclusion que la situation discriminatoire avait eu pour effet de priver Lorraine Tellier-Cohen de la possibilité de se prévaloir des congés payés accumulés. Le tribunal d'appel a considéré que l'attitude de l'employeur à l'égard des droits de la plaignante ("frôle le mépris", bien que la convention collective contienne des clauses stipulant que les employées enceintes doivent prendre leur congé de maternité non payé et interdisant les congés payés pendant une période de congé non payé. Le tribunal d'appel s'est dit d'avis que "l'employeur ne saurait se retrancher derrière une convention collective pour passer outre à la Loi canadienne sur les droits de la personne."

Radulesco c. la Commission canadienne des droits de la personne

La Cour d'appel de la Cour fédérale a rejeté l'appel de Jeanne Radulesco d'une décision de la Commission selon laquelle sa plainte de discrimination basée sur l'âge et l'origine nationale n'était pas fondée.

Les Chemins de fer nationaux du Canada c. K.S. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne

La Cour fédérale a mis en délibéré l'appel interjeté suite à une décision d'un tribunal qui avait jugé que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) avait fait preuve de discrimination fondée sur la religion à l'endroit de Karnai S. Bhinder lorsqu'elle avait exigé qu'il porte un casque de sécurité dans les cours de triage de Toronto.

M. Bhinder appartient à la religion Sikh qui impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-che'

Le tribunal avait ordonné au CN de réembaucher le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500\$ en salaire perdu. Le CN en a appelé à la Cour d'appel de la Cour fédérale qui a entendu les plaidoies à une audition tenue vers la fin de 1982. Le procureur général du Canada est intervenu dans la cause au nom du ministre du Travail pour appuyer la position du Canadien national.

Subal c. les Chemins de fer nationaux du Canada

L'audition d'une plainte de discrimination religieuse déposée par Pavitar Singh Sumbal, membre de la religion Sikh, a été reportée jusqu'après le prononcé du jugement dans l'affaire CN c. Bhinder (voir supra).

Stevenson c. la Commission canadienne des droits de la personne et Air Canada

Ross Stevenson, ancien pilote de ligne, en a appelé à la Cour fédérale du renvoi, par la Commission, de sa plainte de discrimination fondée sur l'âge. Air Canada l'avait obligé à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans.

L'alinéa 14(c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne déclare que "le fait de mettre fin à un emploi en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné" ne constitue pas un acte discriminatoire. La Commission a établi qu'une majorité évidente de pilotes de ligne canadiens sont obligés de prendre leur retraite à 60 ans et, en conséquence a rejeté la plainte de Stevenson.

Aucune date n'a encore été fixée pour l'audition de l'appel.

La Commission a fait état de son mécontentement au sujet de l'alinéa 14(c) de la Loi et, dans chacun de ses rapports annuels au Parlement, elle en a

commenté l'abus.

Par la suite, l'Alliance a déposé une plainte auprès de la Commission au nom des bibliothécaires du Conseil national de recherches et ce dernier accepta d'augmenter les salaires au niveau de ceux payés par le Conseil du Trésor. Il refusa toutefois de verser une rémunération rétroactive équivalente à celle accordée par le Conseil du Trésor.

La Commission a jugé qu'il lui était impossible d'établir l'équivalence entre les bibliothécaires du Conseil de recherches et ceux du Conseil du Trésor, puisque le Conseil de recherches est un employeur distinct. Ajoutons que le Conseil de recherches n'emploie pas d'agents de recherche historique dont le travail pourrait être comparé à celui de ses bibliothécaires.

En rendant sa décision, la cour a rejeté l'argument avancé par l'Alliance selon lequel le Conseil de recherches n'était pas un employeur distinct de la Fonction publique fédérale.

Cooligan et al c. British American Bank Note Company Ltd.

La Commission en a appelé d'une décision rendue par un tribunal en 1980, qui avait déclaré qu'elle ne pouvait pas instruire une plainte contre la British American Bank Note Company parce que la société ne relève pas de la compétence fédérale.

Les plaignantes étaient des employées chargées de l'inspection des planches en acier destinées à l'impression des devises en papier-monnaie. Elles alléguaient être moins bien payées que leurs collègues de travail masculins qui faisaient un travail équivalent.

Tout porte à croire que la Cour fédérale statuera sur cette affaire au début de 1983.

Tellier-Cohen c. la Commission de la capitale nationale

Lorraine Tellier-Cohen, de Montréal, en a appelé à la cour d'une décision d'un tribunal d'appel qui lui avait refusé l'autorisation d'utiliser, pendant la période d'accouchement et de convalescence, ses congés de maladie accumulés. Tellier-Cohen, qui travaillait comme urbaniste à la Commission de la capitale nationale, s'était plainte que la politique du Conseil du Trésor constituait un acte discriminatoire fondé sur le sexe, puisqu'elle interdisait aux femmes enceintes d'utiliser, pendant la période de congé de maternité non payé, leurs congés annuels et leurs congés de maladie.

Bain c. Air Canada

La cour a renversé la décision d'un tribunal à l'effet qu'il ne disposait pas du pouvoir d'émettre une ordonnance touchant un mis en cause soumis à la réglementation d'un autre organisme gouvernemental. La cour a également rejeté la plainte de Nancy Bain alléguant que le tarif familial à rabais constituait un acte discriminatoire fondé sur la situation de famille.

Un tribunal constitué par la Commission avait d'abord reconnu le bien-fondé de la plainte de Bain mais s'était déclaré sans pouvoir pour ordonner à l'Air Canada de modifier sa façon de faire, puisque la tarification est réglementée par la Commission canadienne des transports en vertu de la Loi sur l'aéronautique.

La Commission, craignant que cette décision mine dangereusement sa compétence, a présenté une requête en révision à la Cour fédérale. Pour sa part, l'Air Canada a déposé une requête en révision de la décision reconnaissant le bien-fondé de la plainte.

La cour a conclu à l'absence de discrimination puisque le régime de tarif familial était également accessible aux célibataires qui "vivent ensemble d'une façon plus ou moins permanente", et que les personnes mariées ne voyageant pas avec leur conjoint ne pouvaient s'en prévaloir.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. la Commission canadienne des droits de la personne

La cour a rejeté la requête de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui lui demandait d'annuler la décision de la Commission qui avait rejeté une plainte de disparité salariale déposée par les bibliothécaires du Conseil national de recherches. La permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada lui fut également refusée.

Lors d'une instance différente, antérieurement, la Commission avait statué que les bibliothécaires de la Fonction publique, employés par le Conseil du Trésor, avaient droit à un salaire égal à celui du groupe de la recherche historique. Le règlement prévoyait des rajustements de salaires et une rémunération rétroactive.

Kotyk et Allary c. la Commission de l'emploi et

de l'immigration du Canada

Deux femmes se sont plaintes d'avoir été harcelées sexuellement par leur superviseur à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Le tribunal a entendu la cause et une argumentation écrite sera présentée.

Le tribunal a débouté une motion de non-lieu, pré-sentée par l'avocat du mis en cause parce que ni la Commission ni le tribunal n'avaient donnée de préavis à son client.

Law c. les Chemins de fer nationaux du Canada

(CN)

Il appartiendra à un tribunal de décider si les Chemins de fer nationaux du Canada (CN) doivent verser une indemnité à Harry Law pour avoir rejeté sa candidature à un emploi de manoeuvre, en raison de son épilepsie.

Law vit sa demande rejetée lorsqu'un médecin du CN l'informa qu'il ne pouvait pas travailler près de machines en marche, ni conduire de véhicules parce qu'il prenait des médicaments. Le plaignant a soutenu que ces restrictions médicales l'ont privé de la possibilité de passer les tests écrits préalables à l'embauche. Lorsque le CN retira les restrictions du dossier de Law et lui administra les deux tests, il n'obtint pas une note suffisante pour être embauché.

Shaffer c. le ministère des Affaires des anciens

combattants

Un tribunal enquêtera sur le bien-fondé d'une plainte d'une aide-infirmière alléguant qu'un aide-infirmier du Foyer Rida pour anciens combattants l'avait traitée de "négresse" et aurait commis des voies de fait à son endroit. Emilda Shaffer s'est plainte que l'aide-infirmier l'avait traitée de "négresse" après qu'elle eut enlevé des oignons espagnols de plusieurs plats, parce qu'elle craignait que les patients aient de la difficulté à les digérer, de plus, le lendemain, il l'aurait giflée après qu'elle lui eut transmis un appel téléphonique de sa femme.

Le ministère a convenu de lui envoyer une lettre d'excuses, de diffuser à l'intention de ses employés une politique en matière de harcèlement racial, et de permettre au personnel de la Commission de tenir, à l'intention des employés, une séance d'information sur la Loi sur les droits de la personne. Toutefois, le ministère a refusé de verser une indemnité à la plaignante.

McCreary c. Greyhound Bus Lines Limited

Un tribunal instruira la plainte déposée par Frank McCreary selon laquelle la politique en vigueur à la compagnie Greyhound Bus Lines, qui consiste à n'engager que des chauffeurs d'autobus entre 24 et 35 ans, constitue de la discrimination fondée sur l'âge. Une plainte semblable déposée contre la compagnie Voyageur Colonial a été rejetée en 1980 lorsqu'un tribunal avait conclu que l'âge limite d'embauche des nouveaux conducteurs (40 ans) constitue une exigence professionnelle normale. Les nouveaux conducteurs travaillaient dans des conditions stressantes parce qu'ils se voient attribuer les horaires et les trajets les plus difficiles.

Comme l'âge limite adopté par Greyhound est de cinq années inférieur à l'âge limite indiqué dans l'affaire Voyageur, la Commission a décidé de constituer un tribunal.

Dutton c. la Commission de l'emploi et de

l'immigration du Canada

La plainte de Florence Dutton alléguant que les paroles et les gestes d'un compagnon de travail constituaient du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe a été réglée avant qu'elle puisse être déterrée à un tribunal.

Cour fédérale

Trimmer c. la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission a présenté une requête à la Cour d'appel de la Cour fédérale pour que cette dernière détermine si la Commission était compétente à instruire une plainte de discrimination raciale mettant en cause une société aérienne étrangère qui a des comptoirs de vente de billets au Canada, mais dont les avions n'ont pas le droit d'y faire escale.

Cette question s'est posée suite au renvoi par la Commission, faute d'éléments de preuve suffisants, de la plainte de discrimination raciale déposée contre Air India par Douglas Trimmer. Ce dernier était auparavant directeur régional des ventes de la société aérienne à Toronto. Trimmer a demandé à la Cour fédérale de se prononcer au sujet du rejet de sa cause, mais la Cour a renvoyé l'affaire à la Commission aux fins d'une enquête plus poussée des faits pertinents à la question de compétence.

La Commission a décidé qu'elle n'avait pas compétence en la matière et elle a rejeté la plainte quant au fond.

La société a déclaré à l'audience qu'elle offrait des logements subventionnés afin d'attirer des ouvriers spécialisés de l'extérieur de la localité et que l'embauche de la majorité de ses ouvriers appartenait aux catégories exclues se faisait dans la localité. Le tribunal a jugé que la politique adoptée par la société semblait "raisonnable et équitable à prime abord, étant donné qu'elle indique clairement aux employés les critères qui régissent le programme de logement de l'employeur." Le tribunal ne s'est pas prononcé sur le fait que des magasins soient admissibles à des logements, bien qu'ils soient des travailleurs non spécialisés et qu'ils soient embauchés sur place.

Claveau et Labelle c. Air Canada

La Commission attend la décision d'un tribunal chargé d'instruire la plainte de discrimination, fondée sur un handicap physique, déposée par deux pilotes de ligne qui se sont vus refuser un emploi à Air Canada à cause d'une déficience à la colonne vertébrale. Les plaignants, tous deux pilotes de Québec Air, ont postulé un emploi semblable à Air Canada. À la suite d'examen médicaux qui révélèrent une spondylose et la présence possible de spondylolisthésis, ils se sont vus refuser l'emploi. Pour sa part, Transports Canada ne refuse pas de délivrer des permis de pilote à cause de spondylose.

Les audiences du tribunal furent ajournées lorsque Air Canada a proposé un règlement satisfaisant. Toutefois, la société aérienne n'a pas donné suite au règlement et les audiences reprirent en mai et juillet 1982.

Schaeppsmeyer, Dukovitch c. Wardair Canada

1975 Ltd.
Deux agents de bord à l'emploi de Wardair ont été suspendus parce qu'ils portaient des lunettes au travail. Elles ont alors déposé des plaintes de discrimination fondée sur un handicap physique, qui ont été instruites en 1982. À l'époque, la politique de Wardair, modifiée depuis, autorisait seulement le port de verres de contact.
Un règlement a été négocié dans la cause de Senka Dukovitch. Quant à la cause d'Angie Schaeppsmeyer, elle a été entendue en octobre et le tribunal l'a mise en délibéré.

Cheryl Bear c. le Conseil de bande de Tobique
La compétence de la Commission, à instruire une plainte alléguant que les logements sur la réserve de la bande indienne de Tobique étaient attribués de préférence aux hommes, a été mise en doute par le chef de la bande. Le chef a invoqué le paragraphe 63(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui stipule que: "La présente loi est sans effet sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette loi."

La Commission a dû abandonner sa tentative d'obtenir, après de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, une interprétation du paragraphe 63(2) et une décision lui reconnaissant le droit d'instruire la plainte de Cheryl Bear. En effet, le juge a déclaré qu'il appartenait d'abord à un tribunal de déterminer de qui relève la plainte. Sans enquête, la Commission n'a pas d'éléments de preuve à présenter à un tribunal. Elle ne peut non plus déférer la cause à la Cour d'appel de la Cour fédérale puisque cette dernière a déjà prescrit qu'il lui faut tous les faits de la cause avant de pouvoir se prononcer sur les questions de droit.

Le mis en cause a maintenant convenu de permettre à un enquêteur de la Commission de consulter les procès-verbaux des réunions du Conseil. Ainsi la Commission sera en mesure, soit de régler l'affaire, soit de la déferer à un tribunal.

Prior c. les Chemins de fer nationaux du Canada (CN)

Un tribunal d'appel a mis en délibéré l'appel interjeté par les Chemins de fer nationaux de la première contestation, menée à bien, de la politique de retraite obligatoire au niveau fédéral. Un tribunal avait ordonné au CN de réembaucher Harry Prior, un vérificateur de marchandises qui avait été mis à la retraite à l'âge de 65 ans, avec tous ses privilèges d'ancienneté, et de lui verser un rappel de salaire.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge dans les secteurs de compétence fédérale, mais autorise la retraite obligatoire à l'âge "normal" de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné. L'enquête de la Commission a révélé que près de 40 pour cent des vérificateurs de marchandises étaient autorisés à travailler au delà de l'âge de 65 ans, même si la majorité des vérificateurs dans les ports canadiens étaient obligés de prendre leur retraite à 65 ans.

Le tribunal a soutenu que le CN n'avait pas fait la preuve que sa politique n'était pas discriminatoire.

D'après la nouvelle norme de perception des couleurs adoptée par Air Canada, les candidats aux postes de préposés au sol devront pouvoir distinguer le rouge, le vert, le bleu et le blanc.

Air Canada c. Carson et al

Air Canada a interjeté deux appels distincts d'une décision d'un tribunal à l'effet que la société aérienne a fait preuve de discrimination fondée sur l'âge, en refusant d'engager comme pilotes stagiaires six personnes de plus de 27 ans.

La société aérienne a interjeté appel de la décision devant un tribunal d'appel en vertu de l'article 42.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et a déposé une requête de révision judiciaire en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

La Commission soutient que la société Air Canada ne peut interjeter qu'un seul appel.

Robichaud c. Brennan et le Conseil du Trésor

L'appel de Bonnie Robichaud d'une décision d'un tribunal qui avait conclu qu'elle n'avait pas été l'objet de harcèlement sexuel de la part de son co-trémaître à la base des Forces armées canadiennes à North Bay, fut entendu par un tribunal d'appel en novembre. Le tribunal a mis l'affaire en délibéré jusqu'en 1983.

La plainte de harcèlement sexuel déposée à l'origine par Robichaud fut déboutée par le tribunal. Devant la décision de la Commission de ne pas porter l'affaire en appel, Robichaud, une civile préposée au nettoyage, a décidé d'interjeter appel.

Selon le tribunal qui a instruit la plainte de Denise Marcotte, une commis-dactylo, Rio Algom "était en droit, du point de vue du bon fonctionnement de son entreprise", d'appliquer une politique de logements subventionnés pour certaines catégories d'employés à Elliot Lake. La Commission en a appelé de la décision. Les dactylos, les commis-dactylos, les standardistes, les commis, les opérateurs sur machines de saisie des données, les manoeuvres de mine à ciel ouvert et les manoeuvres chargés du traitement du minerai en usine, ainsi que les employés qui habitent déjà dans un rayon de 40 milles d'Elliot Lake, ne sont pas admissibles aux quelque 1850 logements de la société. Exception faite des manoeuvres, les travailleurs exclus se composent en majeure partie de femmes.

Action Travail des Femmes c. Chemins de fer nationaux (CN)

L'audition de la plainte déposée par un groupe de femmes de Montréal alléguant que les politiques d'emploi du CN empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes a duré 23 jours. Le groupe demande qu'une ordonnance soit émise pour forcer la société à mettre sur pied un programme d'action positive. Les audiences se poursuivront aux dates fixées en 1983.

Action Travail des Femmes avait déposé sa plainte en 1979. Sept plaintes individuelles ont été régées grâce à la conciliation et le CN a offert des emplois à toutes les plaignantes et en a dédommagé quelques-unes pour le salaire perdu.

Brideau c. Air Canada

Le refus d'Air Canada d'indemniser Valère Brideau pour préjudice moral, lorsque la société refusa de l'engager parce qu'elle croyait qu'il avait des bulles d'emphysème dans les poumons, a incité la Commission à déferer la plainte à un tribunal qui a par la suite mis l'affaire en délibéré.

Brideau, a qui la société aérienne avait refusé un emploi croyant qu'il avait une maladie respiratoire fut par la suite engagé lorsque l'examen médical révéla qu'il n'avait pas de bulles dans les poumons.

Bigelow c. Air Canada

Air Canada a accepté de verser à Kevin Bigelow la somme de 2000\$ à titre d'indemnisation et d'adopter une nouvelle norme de perception des couleurs pour ses préposés au sol. Cette décision est intervenue après que le plaignant eut réussi à convaincre un tribunal que la norme de perception des couleurs, utilisée par la société aérienne, constituait un acte discriminatoire fondé sur un handicap physique.

Air Canada avait refusé d'engager Bigelow, soutenant que les préposés au sol doivent posséder une perception exacte des couleurs pour reconnaître le code de couleurs des étiquettes fixées aux bagages et doivent se servir de machines et de véhicules munis de feux avertisseurs de couleur ou, encore, travailler dans leur voisinage immédiat.

Au cours de l'instruction de la plainte, Bigelow a subi nombre de tests et d'examen médicaux destinés à déterminer sa perception des couleurs. Ceux-ci ont révélé un léger défaut qui ne l'empêchait pas de reconnaître ou de distinguer les couleurs.

Ward c. les Messageries du CN

C'est involontairement que les Messageries du CN ont posé un geste discriminatoire à l'endroit de Michael Ward lorsqu'elles lui ont refusé un emploi de préposé à l'entrepôt parce que sa main droite n'avait ni doigts ni pouce. Telles ont été la conclusion d'un tribunal qui a toutefois ordonné à la société de verser à Ward 1 446\$ en rappel de salaire, 2000\$ à titre d'indemnisation et de lui offrir un emploi d'être si un poste semblable se libérait.

Les Messageries du CN avaient refusé un emploi à Ward en vertu d'une politique selon laquelle les préposés à l'entrepôt doivent avoir une "main fonctionnelle" ayant au moins un doigt et le pouce, afin de manipuler correctement les colis et le matériel.

Ward avait déjà travaillé aussi bien au déchargement des camions et au transport de marchandises qu'au fonctionnement de monte-charges hydrauliques. Lors de leurs témoignages, ses anciens employeurs se sont déclarés satisfaits de son travail et ont déclaré que son infirmité ne nuisait pas à son rendement.

Le tribunal a conclu que la politique du CN ne tenait pas compte "des candidats exceptionnels, comme Michael Ward." Toutefois, le tribunal a indiqué que de toute évidence les Messageries du CN n'avaient pas voulu poser un geste discriminatoire à l'égard de Ward et que la société "compte parmi ses employés un grand nombre d'handicapés et (qu') elle fait réellement un effort pour s'adapter à leurs besoins".

MacGillivray c. Hume's Transport Ltd.

Un tribunal a jugé que la société Hume's Transport Ltd. a fait preuve de discrimination sexuelle en refusant de verser des primes au régime d'assurance-hospitalisation de l'Ontario (OHIP) de Sherry MacGillivray. Le tribunal a donc ordonné à la société de verser à la plaignante 280\$ à titre de remboursement des primes qu'elle avait payées et 250\$ en dommages-intérêts.

MacGillivray s'était plainte auprès de la Commission que son employeur versait les primes des employés masculins à l'OHIP, mais refusait de payer les siennes. Hume's a soutenu qu'elle négociait avec ses employés le paiement des primes au moment de leur engagement. MacGillivray avait demandé que ses primes soient payées par la société mais on lui a répondu que c'était là la responsabilité de son mari.

Anderson c. Transports Canada

Le tribunal a statué que les régimes de pension et d'assurance des employés relèvent de la compétence fédérale. Les contributions de ceux-ci font partie de la rémunération globale de l'employé et sont soumises aux dispositions de la Loi en matière de parité salariale.

Un tribunal a ordonné à l'Administration de pilotage de l'Atlantique de verser une indemnité de 500\$ au capitaine James Anderson jugeant qu'elle avait fait preuve de discrimination à son égard à cause d'un handicap physique. En effet, il avait été victime d'une crise cardiaque sept ans auparavant.

La fiche médicale de l'Administration indique qu'Anderson "possède les capacités mentales et physiques nécessaires pour s'acquitter des fonctions du poste de patron de bateau-pilote, sous certaines réserves." Les patrons de bateau-pilote transportent les pilotes de la côte aux navires qui entrent au port. Anderson travaillait à titre de suppléant mais on le congédia lorsqu'il devint employé à temps plein.

L'Administration de pilotage de l'Atlantique a soutenu devant le tribunal qu'elle avait congédié Anderson à cause des mauvais résultats de son examen médical et de l'échouement de son bateau à Herring Cove dans le port d'Halifax.

"Si l'Administration l'a jugé capable de s'acquitter des tâches de relève en raison de son expérience et de ses compétences, il semble absurde qu'il ne soit pas en mesure d'être employé à temps complet", a soutenu le tribunal.

La Commission canadienne des droits de la personne c. les Lignes aériennes Canadien Pacifique, Limitée

Le tribunal a mis l'affaire en délibéré. Il avait été saisi d'une plainte déposée par la Commission alléguant que CP Air fait preuve de discrimination en engageant de préférence les enfants de ses employés pour les emplois d'été. La société CP Air s'est adressée à la Cour fédérale, puis à la Cour fédérale d'appel, pour obtenir un bref de prohibition, soutenant que le tribunal n'avait pas compétence pour entendre la cause. Les deux demandes ont été rejetées.

Tribunaux

La Commission peut constituer un tribunal à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte. Les tribunaux, qui fonctionnent indépendamment de la Commission, sont composés d'un à trois membres choisis d'après une liste établie par le gouverneur en conseil.

Les tribunaux entendent les éléments de preuve présentés par les plaignants (habituellement représentés par un avocat de la Commission) ainsi que par les mis en cause et les témoins. Les ordonnances des tribunaux peuvent être portées sur le registre de la Cour fédérale et des sanctions légales peuvent alors être imposées en cas de défaut de s'y soumettre.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé d'un seul membre, soit devant un tribunal d'appel, soit directement devant la Cour fédérale. Quant aux décisions des tribunaux composés de trois membres, on peut en appeler devant la Cour fédérale.

Suivent les décisions rendues ou les audiences tenues par les tribunaux en 1982.

Agnew c. le ministère de la Défense nationale (MDN)

La plainte de Douglas Agnew alléguant que le MDN avait fait preuve de discrimination à son égard lorsqu'il l'avait déclaré inapte au service militaire en raison d'une maladie du dos, fut retirée lorsque le MDN accepta de modifier sa politique relativement à la spondylite ankilosante (une maladie du dos) et versa une compensation de 500\$ à Agnew.

Un candidat souffrant de spondylite ne sera pas déclaré automatiquement inapte au service militaire. Chaque candidat souffrant de spondylite devra subir des tests afin de déterminer ses capacités."

Le MDN s'est également engagé, dans le cadre du règlement intervenu, à considérer la demande d'Agnew de s'enrôler dans les Forces armées. Agnew devra réussir le stage de formation imposé par le ministère à toutes les nouvelles recrues.

Foucault c. les Chemins de fer nationaux du Canada (CN)

La plainte de Philip Foucault à l'effet que les Chemins de fer nationaux du Canada (CN) ont fait preuve de discrimination à son égard, à cause d'un handicap physique, a été rejetée. Le tribunal en est venu à la conclusion que dans l'emploi qu'il postulait Foucault "pourrait présenter un danger pour ses collègues".

M. Foucault, qui travaillait comme préposé à l'entretien des ponts, travail qui consiste à construire et réparer les structures édifiées sur la voie ferrée, avait subi un examen médical à la suite duquel le médecin chef du CN avait déclaré qu'il n'était pas en mesure d'accomplir ce travail, en raison d'une intervention chirurgicale au dos qu'il avait subie huit ans auparavant, au cours de laquelle on lui avait enlevé une partie d'un disque vertébral (discectomie). M. Foucault a alors été congédié et a déposé une plainte de discrimination.

Les témoignages entendus par le tribunal ont révélé que le travail des préposés à l'entretien des ponts est dangereux, qu'il nécessite une grande résistance physique et que les employés des ponts doivent souvent aider leurs compagnons de travail à soulever et déplacer de l'équipement et des matériaux lourds.

Des statistiques démontrent que le risque de blessures au dos pour les employés du Service des ponts et d'ouvrages d'art était sensiblement plus grand que pour ceux affectés à d'autres services.

Un spécialiste dont la Commission avait retenu les services en est venu à la conclusion que même si M. Foucault s'était admirablement remis de l'opération, il n'était en mesure d'effectuer que des travaux d'une difficulté moyenne à grande. Le tribunal a statué que le CN a prouvé que le refus d'embaucher comme préposés à l'entretien des ponts des personnes ayant subi une discectomie constitue une exigence professionnelle normale et n'est donc pas un acte discriminatoire en vertu de la loi.

La Commission a rejeté une plainte de discrimination fondée sur le handicap physique contre Bell Canada après avoir constaté que la plaignante n'était pas en mesure de s'acquitter des fonctions essentielles de son poste et que la compagnie avait fait des efforts raisonnables pour affecter la plaignante à d'autres tâches où son handicap n'influerait pas sur son rendement.					
La plainte avait été déposée par une téléphoniste qui avait des problèmes avec sa voix et qui, même après avoir subi une opération et suivi des séances d'orthophonie, continuait à perdre la voix lorsqu'elle travaillait aussi bien à plein temps qu'à mi-temps.					
L'ordonnance sur les exigences professionnelles normales émise par la Commission exige des employeurs qu'ils fassent des adaptations raisonnables pour répondre aux besoins des personnes physiquement handicapées, à condition qu'elles puissent exécuter les fonctions essentielles du poste. La Commission a jugé que même si l'employée ne pouvait travailler comme téléphoniste, Bell Canada l'avait encouragée à accepter un travail de bureau, offre qu'elle avait refusée.	*	*	*	*	*
Un employé de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada a été réintégré dans ses fonctions après avoir déposé auprès de la Commission une plainte alléguant que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard.					
En effet, à la suite d'une congestion cérébrale dont le plaignant avait été victime en 1971, le CN l'avait restitué dans l'exercice de ses fonctions de sorte qu'il n'était plus autorisé à conduire les véhicules de la compagnie. Cela l'avait privé de possibilités de faire des heures supplémentaires. Lorsqu'il a subi un examen médical en 1972, cette restriction a été maintenue. Cependant, un autre examen qu'il a dû subir dans le cadre de l'instruction de la plainte par la Commission en 1971 a permis de constater que le risque d'une rechute était minimal et le CN a alors retiré sa restriction.	*	*	*	*	*

Le règlement de la GRC sur la retraite obligatoire stipule que les gendarmes et les caporaux doivent prendre leur retraite à 56 ans, les sergents à 57 ans, les sergents d'état-major à 58 ans, les officiers à 60 ans, les sous-commissaires à 61 ans et les commissaires à 62 ans.

Un tribunal sera constitué pour déterminer si l'âge limite d'embauche des nouveaux chauffeurs d'autobus pour un service interville peut être fixé à 35 ans.

En effet, la Commission a décidé de constituer un tribunal indépendant chargé d'étudier une plainte déposée par un homme de 37 ans dont la candidature au poste de chauffeur d'autobus a été rejetée par la compagnie Greyhound Bus Lines en raison de sa politique concernant l'âge d'embauche. La compagnie n'engage que des chauffeurs d'autobus entre 24 et 35 ans car elle soutient que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les horaires de travail et les trajets les plus difficiles et qu'ils doivent être assez jeunes pour pouvoir supporter la tension nerveuse que cette situation engendre.

Une plainte semblable déposée contre la compagnie Voyageur Colonial avait été rejetée en 1980 lorsqu'un tribunal avait décidé de maintenir l'âge limite d'embauche des chauffeurs d'autobus à 40 ans. La Commission demande maintenant au tribunal de déterminer si la politique de Greyhound est discriminatoire puisque chez cette compagnie l'âge limite n'est que de 35 ans.

Plaintes relatives à la religion

Deux Sikhs et un Hindou brahmane qui avaient déposé une plainte de discrimination fondée sur la religion parce que le pénitencier Collins Bay où ils étaient détenus refusait de leur offrir un régime alimentaire végétarien, ont amené le Service correctionnel canadien à modifier ses lignes de conduite en la matière.

Les trois détenus s'étaient plaints de ne pas avoir eu toujours droit à un régime végétarien équilibré. La Commission a déclaré la plainte fondée et a envoyé le cas à la conciliation. Le Service correctionnel canadien a par la suite accepté d'enjoindre son personnel de servir des repas chauds, bien équilibrés et variés aux détenus pour satisfaire leurs exigences religieuses. Auparavant, seuls les Juifs avaient droit à des menus spéciaux pour des motifs religieux.

La Commission a approuvé le règlement de la plainte qui incluait un rappel de traitement de 15 400 \$ et la promesse d'un emploi une fois qu'un poste de nettoyeur de wagons se libérerait au CN.

* * *

en tenant compte de leur jour du sabbat (le samedi).

Des plaintes de discrimination religieuse portées par

La plainte a été soumise à un conciliateur et en guise de règlement on a décidé d'organiser, à l'intention du personnel du centre, une séance d'étude d'une journée sur les droits de la personne, de contrôler les offres d'emploi en vue d'éviter toute pratique discriminatoire de la part du personnel et de verser à la plaignante une indemnité de 2 000 \$.	*	*	*	*
La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule qu'il faut épuiser toute voie de recours avant de saisir la Commission d'une plainte. Cela ne signifie pas pour autant que la Commission refusera d'instruire une plainte avant que d'autres démarches aient abouti à des résultats.				
Tel était le cas lorsqu'un agent féminin du Service correctionnel du Canada s'est plaint d'avoir fait l'objet de discrimination sexuelle après avoir été congédié par son employeur pour avoir échoué le test de tir au revolver à la fin de sa période de probation de 12 semaines. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission parce que les hommes avaient un an pour subir le même test. Elle a en outre déposé un grief auprès de son syndicat, l'Alliance de la Fonction publique du Canada.				
Dans un cadre du règlement du grief, le Service correctionnel a déterminé qu'une blessure au bras avait pu être une des causes de l'échec de la plaignante au test de tir, il l'a donc réinscrite au stage de formation et lui a accordé un rappel de traitement. Par ailleurs en déposant également une plainte auprès de la Commission, elle s'était assurée de respecter le délai d'un an prescrit par la Commission dans le cas où son grief aurait été rejeté	*	*	*	*
Une femme qui avait déposé une plainte de discrimination sexuelle contre Transports Canada a retiré sa plainte lorsque le ministre a décidé de l'embaucher pour travailler sur le brise-glace de l'Iberville, qui partait pour le Nord. En effet, elle avait déposé une plainte parce que, après s'être classée troisième en 1981 lors d'un concours pour un poste de matelot, un candidat qui s'était classé quatrième s'est vu offrir un emploi avant elle.				
Elle a soutenu que l'employeur lui a dit avoir donné la préséance à l'autre candidat parce qu'elle n'avait pas terminé son stage de formation comme officier et qu'il n'y avait aucun matelot féminin avec qui elle pourrait partager une cabine.				

La plaignante a par la suite retiré sa plainte, lorsqu'elle a été engagée pour travailler sur le d'Iberville. Elle a partagé sa cabine avec une serveuse. La Commission n'a pas pu déterminer si Transports Canada avait fait preuve de discrimination.	*	*	*	*
Deux compagnies de l'industrie pétrolière offshore ont pris des mesures pour assurer l'application de leurs lignes directrices en matière d'égalité d'accès à l'emploi après qu'il eut été démontré que chacune d'entre elles avait refusé d'embaucher des femmes en raison de leur sexe.				
Dans le premier cas, une plainte a été déposée par une femme lorsqu'elle a appris que la compagnie ne tolérerait pas l'alcool, la drogue, ni les femmes sur ses plates-formes de forage. Dans le deuxième cas, une plainte a été déposée par une femme qui s'était fait dire, par la personne préposée à la réception, que la compagnie n'employait pas de femmes en mer.				
L'enquête a révélé que les deux compagnies avaient en fait déjà employé des femmes en mer mais que le sexe avait été invoqué comme raison pour rejeter la candidature des deux plaignantes.				
À l'issue de l'enquête, les deux compagnies ont fait circuler parmi leurs employés des lignes directrices sur l'égalité d'accès à l'emploi. Ils ont également convenu de préciser dans leurs offres d'emploi qu'elles sont des entreprises équitables en matière d'emploi.				
Plaintes relatives à l'âge				
Bien que la Commission estime que la capacité et non l'âge devrait être le critère utilisé pour établir l'âge de la retraite, elle s'est vu obliger de rejeter la plainte d'un sergent d'état-major de la GRC qui s'était opposé au règlement du corps policier qui établissait l'âge de la retraite en fonction du rang.				
Pour justifier sa décision, la Commission a invoqué le sous-alinéa 14 b) (iii) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui autorise la retraite obligatoire si l'âge de la retraite est prévu par des lois ou des règlements établis par le gouverneur en conseil, soit en l'occurrence par la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada.				

La requête a été formulée après qu'un couple marié habitant à Kathryn, en Alberta, eut sollicité auprès de la Commission canadienne du bien une avance de 30 000 \$ pour le grain entreposé dans leur ferme. Tous deux avaient donné des garanties personnelles de remboursement mais la Commission du bien ne leur a consenti qu'une avance de 15 000 \$, somme maximum pour un seul exploitant. L'épouse a déposé une plainte en alléguant qu'elle et son mari avaient fait l'objet de discrimination fondée sur la situation de famille

La Commission canadienne des droits de la personne a convenu qu'il s'agissait d'un acte discriminatoire mais a été obligée de rejeter la plainte parce que cette pratique était prévue dans une loi que seul le Parlement peut modifier. La Commission a donc demandé que la Loi soit modifiée de façon qu'elle traite en tant qu'individu toute personne disposée et apte à assumer la responsabilité de dettes.

Plaintes relatives au sexe

Plus de 200 infirmières autorisées se sont partagées 280 000 \$ en rappel de salaire et 150 000 \$ en augmentations annuelles, après avoir obtenu gain de cause à la suite d'une plainte de discrimination sexuelle

Les auteurs de la plainte, deux infirmières auxiliaires autorisées travaillant à l'hôpital Deer Lodge de Winnipeg, ont soutenu que les infirmières auxiliaires autorisées possédaient une formation professionnelle beaucoup plus poussée et avaient une plus grande responsabilité envers les patients que les aides-infirmières et qu'elles devraient par conséquent recevoir un salaire plus élevé.

Ces deux emplois font partie de la catégorie des services hospitaliers (HS) et tous les postes de cette catégorie sont classifiés en fonction d'un plan d'évaluation commun qui détermine les aptitudes, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail de chaque poste. Chacun de ces facteurs est subdivisé en sous-facteurs, dont la formation professionnelle particulière et la responsabilité pour la sécurité d'autrui

Au cours de l'enquête faite par la Commission, on a constaté que les infirmières auxiliaires autorisées doivent suivre une formation obligatoire d'environ 39 semaines avant d'entrer en fonction. Les aides-infirmières, qui sont en majorité des hommes, suivent

un cours de deux semaines, suivi d'une période non précisée de formation sur le tas. Dans le cadre du plan d'évaluation, les deux groupes reçoivent le même nombre de points pour la formation. L'enquête a également révélé qu'il y avait très peu, pour ne pas dire aucune différence au niveau de la responsabilité des deux groupes pour la sécurité des patients.

Le Conseil du Trésor a convenu que la différence au niveau de la formation professionnelle justifiait l'attribution d'un nombre plus élevé de points dans l'évaluation.

Bien que les postes soient désignés par le même titre, leurs fonctions ne sont pas équivalentes et par conséquent il n'est pas discriminatoire qu'un poste soit mieux rémunéré que l'autre. C'est ce qu'a conclu la Commission après avoir enquêté sur une plainte déposée par une secrétaire de direction dans un organisme du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest qui soutenait que ses fonctions étaient équivalentes à celles d'hommes possédant le même titre dans deux autres organismes

Au cours de l'enquête, la Commission a évalué les responsabilités et les attributions de chaque poste et a constaté que les postes des autres organismes exigeaient du titulaire une expérience plus vaste ainsi que des études plus poussées et comportaient des attributions plus importantes et davantage de travail analytique. Il a été conclu que le poste occupé par la plaignante n'était pas sous-classifié et que la différence de salaire n'était pas le résultat de discrimination sexuelle

La Commission a jugé fondée une plainte de discrimination sexuelle après qu'un conseiller d'un centre d'emploi fédéral, en Colombie-Britannique, eut omis de proposer la candidature d'une femme à l'emploi d'un pépinière désirant embaucher un homme pour un travail comportant la manipulation d'objets lourds

La plaignante a soutenu que le conseiller n'avait pas testé ses capacités d'exécuter les fonctions du poste. Le conseiller a pour sa part affirmé que le centre d'emploi avait à responsabilité de soumettre uniquement la candidature des personnes les plus susceptibles de répondre aux besoins de l'employeur.

Exemples de plaintes et de solutions apportées

Plaintes relatives à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique

La Commission a invoqué les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui autorisent la mise sur pied de programmes spéciaux destinés à combattre les effets de la discrimination passée, pour rejeter une plainte de discrimination raciale déposée par un manoeuvre occasionnel qui travaillait dans une usine de Eskimo Point et qui avait été mis à pied en février 1981 par son employeur, en l'occurrence la Commission d'énergie du Nord canadien.

Le plaignant avait soutenu qu'il avait perdu son emploi lorsqu'un Inuk avait été embauché comme stagiaire à l'usine. La plainte a été rejetée parce que la Commission d'énergie du Nord canadien avait créé le poste dans le cadre d'un "programme spécial" visant à offrir aux Inuits des possibilités d'emploi.

Une plainte selon laquelle les normes de sélection de la G.R.C. relatives à la taille étaient en fait discriminatoires à l'égard des Orientaux a été retirée après que le corps policier eut décidé d'accorder moins d'importance à ce critère spécifique. La plainte avait été déposée par un Oriental qui avait été avisé que sa taille et son expérience passée ne lui permettaient pas d'être embauché à titre de gendarme régulier. Au cours de l'enquête qu'elle a menée, la Commission a constaté que la GRC avait modifié ses normes relatives à la taille et au poids et qu'elle avait invité le plaignant à poser à nouveau sa candidature.

Un homme s'est plaint d'avoir fait l'objet de discrimination raciale lorsque le ministère de la Santé et du Bien-être social a omis de lui dire pourquoi il avait rejeté sa candidature pour un emploi à Halifax. Le plaignant a allégué qu'il avait fait l'objet de discrimination parce qu'il était blanc, qu'il était un homme et qu'il n'était pas canadien-français. L'enquête de la Commission a révélé que le candidat avait obtenu des résultats inférieurs au minimum requis par l'employeur lors de tests destinés à évaluer les connaissances, les aptitudes et les qualités personnelles des candidats et que c'est pour ces raisons qu'il n'avait pas été embauché.

Plaintes relatives à la situation de famille

Une femme des Territoires du Nord-Ouest s'est vue offrir une somme d'argent ainsi que des excuses par le ministère des Travaux publics du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest après que la Commission eut jugé fondée la plainte de discrimination basée sur un motif de situation de famille qu'elle avait déposée en alléguant qu'on avait rejeté sa demande d'avancement parce que son mari travaillait déjà pour le même ministère. Le ministère avait refusé d'accorder une promotion à la plaignante, craignant que ses fonctions, qui auraient consisté notamment à tenir des dossiers sur le personnel, la paye et les heures supplémentaires, créent un conflit d'intérêt. L'enquête de la Commission a démontré qu'il n'y avait aucun conflit d'intérêt et très peu de possibilités de conflit étant donné qu'aucun des conjoints n'aurait été appelé à superviser l'autre.

Le règlement intervenu prévoyait notamment le paiement d'une somme de 474,75 \$ au titre de la différence entre les échelles de traitement des deux postes pendant quatre mois ainsi qu'une indemnité de 1 500 \$. En outre, une lettre énonçant de façon détaillée la ligne de conduite du gouvernement relativement à l'embauche de personnes qui ont un lien de parenté a été envoyée à tous les chefs du personnel du gouvernement.

Le Président de la Commission, M. Gordon Fairweather, a demandé au gouvernement fédéral de modifier la Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies car elle est discriminatoire à l'égard des propriétaires d'une exploitation argicole qui sont mari et femme.

Le traitement des plaintes

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit neuf motifs de distinction illicite qui peuvent constituer le fondement d'une plainte: la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'âge, la situation de famille¹ et l'état de personne handicapée.

Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord déterminer si la plainte relève de sa compétence, et si l'incident qui a donné lieu à la plainte s'est produit au cours de l'année précédente.

Une fois cela établi et les formulaires appropriés

remplis par le plaignant, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec le plaignant, les parties mises en cause et les témoins s'il y a lieu.

L'enquêteur communique alors ses conclusions aux membres de la Commission lors de la réunion mensuelle de celle-ci et leur recommande soit de rejeter la plainte; de la juger fondée et de nommer un conciliateur pour tenter d'en arriver à un règlement; d'approuver le règlement proposé en cours d'enquête, soit de constituer un tribunal.

Pendant qu'elles essaient d'en arriver à un règlement, les parties en cause peuvent se confier au conciliateur puisque celui-ci n'est pas tenu de comparaitre devant un tribunal ou la cour.

Le tribunal fonctionne généralement comme la cour et entend le témoignage des parties et des témoins.

Il peut ordonner au mis en cause de mettre fin à l'acte discriminatoire, de réengager un employé injustement congédié et de verser une indemnité pour dommages subis. (Voir la partie traitant des tribunaux.)

On peut en appeler des décisions du tribunal devant la Cour fédérale.

La Commission ne procède pas de cette façon pour tous les cas dont elle est saisie. Souvent, les gens font appel à la Commission parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils sont frustrés par la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et par l'ampleur du gouvernement.

Dans de tels cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir. On peut cependant faire une plainte à l'organisme susceptible de leur venir en aide.

Par conséquent, le nombre de plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Au cours de l'année, la Commission a reçu 24 186 demandes de renseignements et 397 plaintes, tandis que 444* plaintes instruites ont été rejetées, tandis que 96 ont été réglées et 61 ont été abandonnées ou réglées en cours d'enquête.

Dans environ 25 pour cent des cas le sexe était le motif de discrimination invoqué. Dans environ 10 pour cent des cas de harcèlement sexuel, de parité salariale et de plaintes émanant de fermes désirant occuper des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Les plaintes de discrimination fondée sur le handicap physique ont représenté 25 pour cent des plaintes reçues, ce qui traduit le besoin de plus en plus pressant de faire des adaptations spéciales pour les personnes handicapées.

Au total, la Commission a fermé 370 dossiers dont certains ont abouti à une amende pécuniaire. D'autres cas ont été confiés à un conciliateur ou à des tribunaux des droits de la personne ou encore gardés en attente de décisions à être rendues par des tribunaux.

Voici des exemples de plaintes instruites par la Commission.

*Ce nombre inclut les plaintes de l'année précédente reportées à cette année.

- le Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, parce qu'il fait des distinctions fondées sur l'âge, en fixant l'âge de la retraite en fonction du rang.

- le Règlement sur l'immigration au Canada, parce qu'il établit une distinction fondée sur l'état matrimonial du fait qu'il traite dans certains cas les veuves ayant contracté un mariage légal différemment de celles qui ont vécu en union de fait et des mères célibataires. Le règlement établit également une distinction fondée sur l'âge en décrétant que les personnes à charge ayant atteint l'âge de 21 ans au cours de la procédure d'immigration ne peuvent être admises au Canada en cette qualité, sauf cas exceptionnels.

La Commission a signalé cette situation à la Commission de l'Emploi et de l'immigration du Canada, et en septembre 1982, la clause du Règlement de l'immigration traitant des personnes à charge a été modifiée. Bien que les personnes à charge doivent toujours avoir moins de 21 ans, quand elles présentent une demande de visa d'immigration et quand leurs parents du Canada acceptent de "s'engager", ils sont maintenant admissibles à recevoir leur visa jusqu'à leur 23^e anniversaire.

À compter d'avril 1985, toutes les lois devront se conformer à l'article relatif à l'égalité des droits de la Charte des droits et libertés. La Commission s'attend entre temps à ce que l'on prenne des mesures pour remédier aux clauses discriminatoires citées plus haut.

Contenu discriminatoire des émissions de radio et de télévision

En 1982, la Commission a reçu, comme par le passé, des plaintes d'auditeurs et de téléspectateurs qui jugeaient offensants divers messages publicitaires et émissions diffusées à la radio et à la télévision. La Commission recommande donc d'élargir la portée des articles des Règlements sur la télévision et la radiodiffusion qui portent actuellement sur les images ou les propos blessants touchant la race, la religion ou les convictions.

La Commission suggère que l'alinéa 6(1)b) du Règlement sur la télévision, l'alinéa 5(1)b) du Règlement sur la radiodiffusion (M.A.) et l'alinéa 6(1)b) du Règlement sur la radiodiffusion (M.F.) soient modifiés de façon à se lire de la façon suivante :

Correction

La Commission faisait mention dans son rapport annuel de 1981 des dispositions de la Loi sur les terres destinées aux anciens combattants qui stipulaient qu'une fois le prêt remboursé, le titre de propriétaire n'appartenait qu'à l'ancien combattant, même si son épouse avait fourni une contribution importante à la propriété. Or, on a remédié à cette situation avant que ne soit publié le rapport de 1981.

En l'occurrence, la Commission reconnaît officiellement que la clause discriminatoire de la Loi sur les terres destinées aux anciens combattants a été abolie et regrette le caractère intempesitif de son observation.

La femme et le sport

"Il est interdit à une station ou à un exploitant de réseau de diffuser . . . (des images ou) des propos blessants et, plus particulièrement, des images ou des propos blessants fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou un handicap mental ou physique."

L'injustice la plus flagrante relevée dans cette loi est celle qui prive les Indiennes de leur statut lorsqu'elles épousent un non-Indien. D'autres dispositions portent sur l'appartenance aux bandes, le statut des enfants hors du mariage et d'autres aspects de la vie des Indiens qui en font des victimes d'actes discriminatoires fondés sur le sexe ou la situation de famille.

Droits des peuples autochtones

L'article 37 de la Loi constitutionnelle de 1982 reconnaît aux peuples autochtones du Canada le droit de participer aux initiatives visant à cerner et à définir leurs droits constitutionnels. La Commission appuie entièrement les principes qui sous-tendent cet article dont l'objet est de faire en sorte que les dispositions actuelles de la Constitution — et celles qui y seront ajoutées à l'issue de la Conférence de 1983 sur les droits des autochtones — contribuent à améliorer la condition des peuples autochtones du Canada et, ce faisant, à aider ces derniers à surmonter les sérieux handicaps auxquels ils font face actuellement

Charte des droits et libertés

La Constitution et son interprétation constituent l'un des soucis majeurs de la Commission, étant donné que les articles 15, 27 et 28 de la nouvelle Charte des droits et libertés ont une incidence particulière sur la discrimination. C'est pourquoi la Commission est résolue, chaque fois qu'il y a lieu de le faire, à rechercher le statut d'intervenant dans les litiges relevant de l'un ou l'autre de ces articles.

La Commission interviendra également chaque fois que le gouvernement manifestera l'intention de se prévaloir de la clause dérogatoire de l'article 33 de la Charte pour perpétuer des politiques ou des pratiques discriminatoires

La Commission n'est, d'ailleurs, pas la seule à s'intéresser à cette question. L'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne (A.C.O.S.P.D.P.) a adopté à sa réunion annuelle de 1982 une résolution voulant :
- qu'elle serve de centre d'information pour ce qui est des litiges relevant des dispositions de la Charte, et tout particulièrement des articles 15, 27 et 28, et

- qu'elle intervienne, s'il y a lieu, chaque fois où l'on invoque la clause dérogatoire de l'article 33 de la Charte.

Action positive

L'action positive est un moyen efficace, quoique malheureusement peu usité, d'augmenter les chances d'emploi des personnes traditionnellement défavorisées. Le Canada n'a encore pris aucune mesure importante dans ce domaine et la Commission ne cesse de le déplorer.

En vue de promouvoir des pratiques plus équitables en matière d'emploi, la Commission suggère, d'une part, d'obliger les employeurs relevant de la compétence fédérale à présenter périodiquement un état de la composition de leurs effectifs selon le sexe et l'origine ethnique des employés et, d'autre part, de demander à des organismes fédéraux, comme Statistique Canada et Emploi et Immigration, de présenter des rapports statistiques sur les travailleurs à la recherche d'un emploi établis selon le sexe et l'origine ethnique.

Dispositions discriminatoires des lois fédérales

La Commission s'est vue obligée de rejeter un certain nombre de plaintes en 1982, parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne permet pas de déroger à certaines dispositions d'autres lois fédérales en vigueur. Dans chaque cas, on a fait parvenir au ministre compétent une lettre le pressant de faire amender la loi concernée.

Plus précisément, la Commission a jugé discriminatoire

- la Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies, parce qu'elle fait des distinctions fondées sur l'état matrimonial, en considérant les couples mariés comme un seul propriétaire au regard de l'octroi d'avances d'argent;

- la Loi sur les allocations aux anciens combattants et la Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils, parce qu'elle établit une distinction fondée sur le sexe, du fait qu'elle autorise les femmes à recevoir certaines allocations à l'âge de 55 ans, alors que les hommes doivent attendre l'âge de 60 ans.

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

La Commission recommande que soit modifié le paragraphe 1(6) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" dans l'article 11 et les dispositions du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations.

L'article 11 précise que pour les besoins de la Loi, "salaire" s'entend de toute forme de rémunération, y compris "les contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature." En 1981, on a contesté le Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations sous prétexte qu'il entraînait en conflit avec cet article.

La Commission ne croit pas à l'existence de ce conflit, mais elle estime nécessaire d'éliminer toute confusion à cet égard.

Autres questions relevant des droits de la personne :

Règlement régissant le respect des droits de la personne

La Commission recommande que le Gouverneur en conseil soit saisi de son projet de règlement en vertu de l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

En 1982, l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne (A.C.O.S.P.D.P.) avait préconisé que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux se concentrent officiellement sur la façon dont ils pourraient se servir du système d'adjudication de marchés publics pour promouvoir l'égalité des chances.

L'article 19 autorise le gouvernement canadien à passer des règlements obligeant les organismes auxquels la Couronne accorde des contrats, des permis, des licences ou des subventions à respecter les clauses anti-discriminatoires figurant aux articles 5 à 13. Bien que la Commission ait établi un projet de règlement à cet égard dès 1979, le Gouverneur en conseil ne s'en est pas encore saisi.

La sécurité nationale

La Commission recommande que le droit d'obtenir une audience puisse être exercé dans toutes les situations où un emploi a été refusé pour des raisons de sécurité.

La Commission a traité dans ses trois derniers rapports annuels du recours abusif aux filtrages de sécurité comme critères d'emploi dans de nombreux postes de la fonction publique où pourrnt être en cause. Ces modes de sélection, qui privent des personnes qualifiées de leurs chances d'emploi en raison de leur origine nationale ou ethnique et de leur état matrimonial ou de leur situation de famille, ne peuvent être considérés comme une exigence professionnelle normale. De même, les personnes ne travaillant pas déjà dans la fonction publique n'ont aucun recours quant elles se voient écartées d'un emploi pour des raisons de sécurité.

La Loi sur l'assurance-chômage éliminées les dispositions discriminatoires fondées sur le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille.

Cette recommandation fait suite à un certain nombre de plaintes reçues par la Commission au fil des ans et alléguant que la Loi sur l'assurance-chômage contient des dispositions discriminatoires fondées sur le sexe et l'état matrimonial. Il importerait ainsi de modifier certaines parties de cette loi touchant les femmes enceintes, les parents adoptifs, les nouveau-nés et les femmes qui donnent naissance à un enfant durant une grève.

La Loi sur les Indiens

La Commission recommande que soient modifiées les dispositions de la Loi sur les Indiens qui sont discriminatoires au regard du sexe et de la situation de famille.

Le président de la Commission a réitéré encore une fois en septembre 1982, devant le sous-comité de la Chambre des communes sur les femmes indiennes et la Loi sur les Indiens, les préoccupations qu'il nourrit de longue date au regard des dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens.

Chaque année, la Commission profite de la publication de son rapport annuel pour signaler au Parlement les questions liées aux droits de la personne qu'il reste encore à régler.

Parmi les questions exposées ci-après, certaines ont été abordées dans des rapports précédents, et d'autres sont soulevées ici pour la première fois.

Autres modifications à la Loi :

Orientation sexuelle et convictions politiques

La Commission recommande que l'orientation sexuelle et les convictions politiques soient ajoutées aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a exposé le bien-fondé de cette recommandation dans son rapport de 1979. Elle continue, en effet, de croire qu'il y aurait lieu d'offrir une protection contre ce genre de discrimination. Son intention n'est pas alors de presser l'adoption de mesures spéciales à cet égard, mais de faire en sorte que les victimes d'arbitraire et de préjugés qui se voient injustement privées de chances égales d'épanouissement disposent d'un moyen de recours

Retraite obligatoire

La Commission recommande que soient retirées de la Loi les dispositions 9(2) et 14(c) qui permettent d'imposer la retraite obligatoire.

La Commission a demandé à plusieurs reprises au Parlement d'abroger ces dispositions, car elle juge que la capacité d'accomplir un travail, et non l'âge, devrait déterminer le moment où l'on peut obliger une personne à prendre sa retraite. Jugé équitable, ce principe gagne de plus en plus en faveur auprès du public, sans pour autant causer la confusion qu'on craignait. Cet état de choses s'explique, entre autres, par l'augmentation de l'âge moyen de la population canadienne et par la nécessité de plus en plus pressante de faire appel à la compétence et à l'expérience des travailleurs âgés.

Protection des personnes travaillant à contrat

La Commission recommande que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon à proscrire les actes et politiques discriminatoires dans l'adjudication et l'annulation de marchés de services.

Les personnes qui travaillent à contrat ou qui tentent d'obtenir des contrats de services ne bénéficient d'aucune protection contre la discrimination car les marchés de services ne créent pas une relation employeur-employés

Adaptations raisonnables

La Commission recommande que soit ajoutée à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition portant que le refus de faire des adaptations raisonnables pour répondre à des obligations ou besoins spéciaux en rapport avec un motif de distinction illicite constitue un acte de discrimination en matière d'emploi.

Il arrive parfois que le fait de traiter tout le monde sur un pied d'égalité porte préjudice à certaines personnes. Ainsi, un individu dont les obligations religieuses exigent un horaire de travail spécial se verra dans l'impossibilité de s'acquitter de ses responsabilités professionnelles, si tous les employés sont tenus de travailler aux mêmes heures les mêmes jours.

De même, les personnes qui, en raison d'un handicap physique, nécessitent un aménagement particulier de leurs conditions de travail ou une forme d'aide se trouveront dans l'impossibilité d'occuper un emploi si l'on refuse de faire des adaptations raisonnables à leur intention. L'article 10 de la Loi interdit l'instauration de lignes de conduite susceptibles, pour un motif de distinction illicite, de nuire aux chances d'un individu. Le refus de faire des adaptations raisonnables pour venir en aide à un individu va à l'encontre de ce principe.

Le 17 décembre 1982, le ministre de la Justice a déposé à la Chambre des communes le projet de loi C-141, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois. Ces modifications, qui n'étaient pas encore adoptées à la fin de 1982, visent à assurer aux handicapés une meilleure protection contre la discrimination et à préciser les types de recours qui seraient offerts aux personnes victimes de harcèlement et aux femmes enceintes.

Le projet de loi stipule clairement que le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne gracée constitue un acte de discrimination.

Le texte précise également que la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement est interdite au même titre que celle fondée sur le sexe. La Commission a été saisie de nombreuses plaintes émanant de femmes qui se sont vu refuser un emploi ou des services, parce qu'elles étaient enceintes.

La version anglaise actuelle de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur le "marital status" et la version française celle fondée sur la "situation de famille". Une fois adopté, le nouveau projet de loi fera concorder les deux versions en interdisant la discrimination fondée à la fois sur l'état matrimonial et sur la situation de famille.

Les modifications proposées doivent assurer une plus grande protection aux handicapés. Ainsi, on doit, d'une part, élargir la définition de "déficience" de façon qu'elle recouvre toute déficience physique ou mentale et, d'autre part, veiller à ce que les handicapés soient également protégés contre la discrimination lors de la prestation de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement. Les fournisseurs de services au public devront donc, dans la mesure du possible, prendre des mesures en vue de rendre leurs locaux et leurs services accessibles à tous.

Toutefois, certaines dispositions de la loi protègent les employeurs contre les plaintes déraisonnables. Ainsi, le refus d'embaucher un individu peut être justifié s'il s'avère que l'intéressé constitue une menace pour la sécurité d'autres personnes ou de biens, qu'il est incapable de remplir les tâches essentielles d'un emploi donné et qu'il a ou aura vraisemblablement un comportement susceptible de perturber de façon inacceptable le milieu de travail.

De même, le fait de priver un individu d'un type particulier de service peut être justifié s'il est démontré que les changements qu'il faudrait apporter pour lui assurer ce service imposeraient des contraintes excessives aux fournisseurs du service en question.

Le projet de loi reconnaît qu'il faudra un certain temps avant que les modifications nécessaires ne soient apportées aux bâtiments, aux trains, aux modes d'information, etc. Par conséquent, la Commission s'est vue investie du pouvoir d'examiner et, s'il y a lieu, d'approuver les "programmes d'adaptation" présentés par les fournisseurs de services et d'installations. Il s'ensuit qu'aucune accusation de discrimination fondée sur les motifs de distinction illicite en question ne pourra être portée contre le fournisseur s'il apporte les modifications conformément aux programmes approuvés.

De plus, durant une période de transition qui prendra fin le 17 avril 1985, date à laquelle l'article relatif à l'égalité des droits de la Charte des droits et libertés entrera en vigueur, les tribunaux ne pourront que recommander et non ordonner aux fournisseurs d'apporter des modifications à leurs installations et à leurs services.

Le mandat de la Commission

La Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat de combattre la discrimination dans les secteurs de compétence fédérale.

Elle est chargée d'assurer l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne de 1978 qui interdit toute discrimination fondée sur les motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de personne gracée et le handicap physique (en matière d'emploi).

Elle est habilitée à instruire les plaintes de discrimination, à en obtenir le règlement lorsqu'elle cons-
tate qu'il y a discrimination et à mettre fin aux politi-
ques et aux pratiques discriminatoires par le biais
de l'éducation et de la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les sec-
teurs de compétence fédérale, notamment : les
ministères et organismes fédéraux, les sociétés de
la Couronne, les sociétés privées qui assurent régu-
lièrement le transport de biens et de personnes au-
delà des frontières provinciales ou nationales, les
banques à charte, les compagnies qui manipulent
des matériaux radioactifs, les pipelines inter-provin-
ciaux ou internationaux, les entreprises de radiodif-
fusion et les entreprises téléphoniques qui font
affaires dans plus d'une province.

Préface

En 1982, une importante réforme constitutionnelle a servi de toile de fond aux activités de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Canada s'est, en effet, solennellement engagé à garantir les droits de ses citoyens en invitant la Reine à promulguer la nouvelle loi constitutionnelle, le 17 avril 1982.

Bien que l'article sur l'égalité des droits de la Charte des droits et libertés, laquelle est maintenant en vigueur qu'en avril 1985, son contenu a frappé l'imagination du public et fait naître des attentes et des espoirs chez de nombreux Canadiens. De fait, le fruit de la collaboration des divers gouvernements du pays. Sa portée dépasse en fait les frontières du Canada, car, dorénavant, elle symbolisera aux yeux du monde les droits et les libertés que nous reconnaissons à notre peuple.

À l'antipode, 1982 aura été aussi l'année où le magazine *Time* a choisi une machine comme personnalité de l'année. L'ironie de la chose n'aura échappé à personne ! Il y a un an à peine, cette distinction était conférée à Lech Walesa en récompense du vaillant combat qu'il avait mené pour faire reconnaître les droits fondamentaux des travailleurs

Kristen Fairweather

R.G.L. Fairweather

Inger Hansen

Inger Hansen

Malcolm MacDonell

Dorothy Richardson

Dorothy Richardson

Rita Cadieux

Rita Cadieux

Yvonne Henteliff

Yvonne Henteliff

Louise Martin

Louise Martin

Walter Tarnopolsky

Walter Tarnopolsky

polonais. Le temps serait-il alors venu pour la machine omnipotente de prendre le pas sur l'homme, sur sa valeur, sa dignité et les manifestations de son courage ? L'essayiste, E.B. White, nous rappelle que les inventions de l'homme, qui cherchent toujours à se dépasser, ont une bien curieuse façon de nous ramener à l'homme lui-même.

Vers la fin de cette même année, une série de modifications importantes à la Loi canadienne sur les droits de la personne étaient soumises au Parlement. Ces modifications visaient à donner suite aux nombreuses recommandations formulées par la Commission dans son rapport de 1979 et réitérées avec plus d'insistance en 1980 et 1981.

Nous sommes des réalistes cependant. Si le projet de loi C-141 ne tient pas compte de toutes nos recommandations, du moins pouvons-nous nous réjouir des initiatives prises par le gouvernement et espérer que l'on aura franchi toutes les étapes qui doivent mener à l'adoption de ce texte avant la prochaine session du 32^e Parlement. Il nous tarde en effet de tenir nos engagements, et tout particulièrement ceux que nous avons vis-à-vis des personnes handicapées. Quant aux recommandations auxquelles le Parlement n'a pas encore donné suite, nous comptons bien faire en sorte qu'elles restent à l'ordre du jour.

Table des matières

6	Préface	
7	Le mandat de la Commission	
8	Améliorer la Loi	<i>Modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne</i>
9	Questions d'intérêt	9 Autres modifications à la Loi 10 La sécurité nationale 10 La Loi sur l'assurance-chômage 10 La Loi sur les Indiens 11 Droits des peuples autochtones 11 Charte des droits et libertés 11 Action positive 11 Dispositions discriminatoires des lois fédérales 12 Contenu discriminatoire des émissions de radio 12 et de télévision 12 La femme et le sport
13	Le traitement des plaintes	
14	Exemples de plaintes et de solutions	14 Plaintes relatives à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique 14 Plaintes relatives à la situation de famille 15 Plaintes relatives au sexe 16 Plaintes relatives à l'âge 17 Plaintes relatives à la religion 17 Plaintes relatives au handicap physique
19	Litiges et décisions	19 Tribunaux 23 Cour fédérale
27	Modification du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations	
28	Ordonnance sur les exigences professionnelles normales TR/82-3	
29	Rapports des directions	
29	Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	29 Section des plaintes, des enquêtes et de la conciliation 29 Sections de la discrimination systémique et de la parité salariale
31	Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération	31 Services de l'information 32 Section de la coopération (syndicats et groupes communautaires) 32 Section de la coopération (employeurs)
34	Rapports des régions	34 Région de l'Atlantique 34 Région du Québec 35 Région de l'Ontario 36 Région des Prairies 37 Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest 38 Région de l'Ouest
40	Direction de la recherche et des études spéciales	
41	Direction de l'administration	41 Etat des dépenses
42	Annexes:	42 1 Organigramme 43 2 Liste du personnel

La Loi canadienne sur les droits
de la personne

a) tous ont droit, dans la mesure compatible avec
leurs devoirs et obligations au sein de la société,
à l'égalité des chances d'épanouissement, indé-
pendamment des considérations fondées sur la
race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la
religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou
l'état de personne gracée ou, en matière
d'emploi, de leurs handicaps physiques;



Commission canadienne
des droits de la personne
Canadian Human Rights
Commission

Président

Chief

Commissioner

Mars 1983

L'honorable Mark MacGuigan, C.P., C.R.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur
les droits de la personne, je sou mets au Parlement,
par votre intermédiaire, le sixième rapport annuel
de la Commission canadienne des droits de la
personne qui se rapporte à l'année civile 1982.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de
ma haute considération.

Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather,

p.-j.

Le présent rapport est disponible sur cassette pour
les personnes qui souffrent de troubles de la vue.

© Ministre des Approvisionnement et Services
Canada 1983

N° de cat. HR 1-1982

ISBN 0-662-52392-X

10 000 exemplaires du présent rapport ont été
imprimés à un coût approximatif de \$20,000.00.

Rapport annuel 1982

Commission canadienne
des droits de la personne
Mars 1983



- 1 Région de l'Ouest
- 2 Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
- 3 Région des Prairies
- 4 Bureau national
- 5 Région de l'Ontario
- 6 Région du Québec
- 7 Région de l'Atlantique

Vancouver

Edmonton

Winnipeg

Toronto

Ottawa

Montréal

Halifax

Rapport annuel

1982

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151
Numéro Visuel: (613) 996-5271

Bureaux régionaux

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau:
Lord Nelson Arcade
212-5675, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-5380

Adresse postale:
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Rd
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Région du Québec

330-1253, avenue McGill Collège
Montréal (Québec)
H3B 2Y4
Téléphone: (514) 283-5218

Région de l'Ontario

Édifice Arthur Meighen
623-55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone: (416) 996-5527

Région des Prairies

Édifice Kensington
718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone: (204) 948-2188
Numéro Visuel: (204) 949-2812

Région de l'Alberta et des
Territoires du Nord-Ouest

Édifice Liberty
418-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone: (403) 420-4560

Région de l'Ouest

Édifice Montreal Trust
1002-789, ouest, rue Porter
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1H2
Téléphone: (604) 699-2251

CA1
J 720
- A56

Canadian Human Rights Commission

National office

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear number: (613) 996-5211

Regional offices

Atlantic Region

Office address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218

Ontario Region

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie Region

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear number: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories Region

416-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western Region

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251

1983

Annual Report



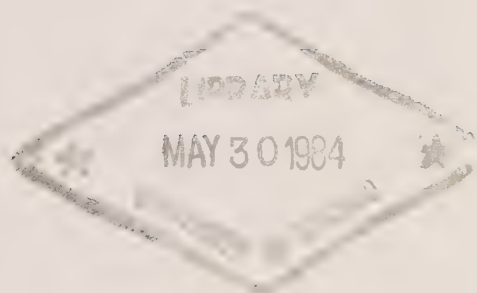
Canadian Human Rights
Commission



-
- 1 Western Region
 - 2 Alberta and Northwest Territories Region
 - 3 Prairie Region
 - 4 National Region
 - 5 Ontario Region
 - 6 Quebec Region
 - 7 Atlantic Region
-

Annual Report 1983

Canadian Human Rights
Commission
March 1984



This report is available on cassette for those with visual impairments.

© Minister of Supply and Services Canada
1984

Cat. No. HR 1-1983

ISBN 0-662-53015-2

10,000 copies of this report have been printed, at an estimated cost of \$20,000.00.



Canadian Human Rights
Commission

Commission canadienne
des droits de la personne

Chief Commissioner

Président

March, 1984

The Hon. Mark MacGuigan, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. MacGuigan:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act,
I hereby transmit to you the annual report of the
Canadian Human Rights Commission for the calendar
year 1983 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather

encl.

“Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.”

From Section 2
Canadian Human Rights Act

Table of Contents

6 Preface	22 Some Examples and Solutions
7 The Commission and its Mandate	22 Race/Colour/National or Ethnic Origin
8 A Retrospective	22 Marital Status
9 Improving the Act	22 Sex
9 Substantive Amendments	23 Age
10 Technical Amendments	23 Religion
11 Technical Changes to the Canadian Human Rights Act Incorporated in 1983 Amendments	23 Physical Handicap/Disability
12 Outstanding Recommendations for Technical Changes to Canadian Human Rights Act	24 Actions and Outcomes
13 Substantive Amendments Still Outstanding	24 Tribunals
13 Mandatory Retirement	29 Other Administrative Hearings
14 Sexual Orientation and Political Belief	30 Before the Courts
14 Compliance Regulations	33 Branch Reports
14 Hate Messages	Implementation of Amendments
14 Reasonable Accommodation	35 Complaints and Compliance
15 Discriminatory Provisions in Other Federal Legislation	36 Public Programs Branch — A New Approach
15 Unemployment Insurance Act	38-44 Tables
15 Income Tax Act	38 Regional Reports
15 Immigration Regulations	38 Atlantic Region
15 Veterans Land Act	39 Quebec Region
16 Farm Credit Act	40 Ontario Region
16 Indian Act	42 Prairie Region
16 Duty Free Religious Articles	43 Alberta and Northwest Territories Region
16 Discrimination on Radio and TV	44 Western Region
17 Prairie Grain Advance Payments Act	45 Research and Policy
17 Veterans Acts	46 Administration
17 RCMP Regulations	46 Financial Statement
18 Other Human Rights Issues	47 Appendices
18 Security Clearances	47 Organization Chart
18 Affirmative Action and Work Force Data	48 Personnel
19 Race Hatred	
19 Occupational Health and Safety	
19 Women in Sports	
20 Charter of Rights and Freedoms	
20 Rights of Aboriginal People	
21 Processing Complaints	

Preface

For the Canadian Human Rights Commission, the highlight of 1983 must be the proclamation on July 1 of legislation which substantially amends the Canadian Human Rights Act. It is no exaggeration to claim that these amendments anticipate the coming into force of the equality rights section (15) of the Charter of Rights and Freedoms on April 17, 1985. The amendments increase the protection offered to people with disabilities, extend proscriptions against certain sex-related discriminatory practices and specify that it is a discriminatory practice to harass an individual on a prohibited ground of discrimination.

The fact that the amendments were supported unanimously by Parliament is most reassuring to members of the Commission and staff whose experience and acquired expertise have prepared us for these new responsibilities. We welcome our new duties, especially those which will lead to greater equality for disabled persons. For our part we must guard against becoming a self-fulfilling paper mill and continue our role as educators and advocates of the principles of equality of opportunity.

On December 10, 1983, the world marked the 35th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. While this anniversary is a significant landmark in the calendar of hope of humanity, two billion people in 62 countries are not free and

44 per cent of the world's population cannot observe Human Rights Day.

Free elections in Argentina repudiated a military regime that had become a powerful symbol of contempt for human rights and replaced it by a government that, first and foremost, stands for respect for human rights. Another event which has implications that transcend the national borders of states was the awarding of the Nobel Prize for Peace to Lech Walesa who represents the struggle of Solidarity for workers' rights in Poland.

In Canada, the Constitutional Conferences on Aboriginal Rights are part of the long march to settle historic aboriginal claims and grievances. Open-mindedness and fairness are among the attributes which will be needed by all Canadians if the goal is to be achieved. The Commission hopes that during the process, urgent needs of native people for shelter, jobs and medical care are not submerged by these larger historical issues. In particular, the MicMac people of Conne River, Newfoundland, are an example of aboriginal peoples becoming victimized because federal/provincial sensibilities stand in the way of a solution to a current problem. While the MicMac people of Conne River suffer, both levels of government are discredited by the stand-off.

The Commission eagerly looks forward to 1984 with its responsibilities enhanced by an expanded mandate.



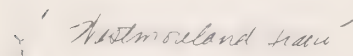
R G L Fairweather



Yude Henteleff



Malcolm MacDonell



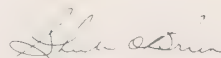
Juanita Westmoreland-Traore



Rita Cadieux



George Imai



Sheila O'Brien



Ramona Quenneville

The Commission and its Mandate

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination in the federal arena.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for which a pardon has been granted.

It is empowered to investigate complaints of discrimination, to obtain a resolution or settlement where discrimination is found and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including: federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

1983 saw a number of changes to the composition of the Commission.

Inger Hansen, who combined her responsibilities as Privacy Commissioner under Part IV of the Canadian Human Rights Act with membership on the Commission was appointed Information Commissioner. With the coming into force on July 1, 1983, of the Privacy Act, Part IV of the Canadian Human Rights Act was repealed and the position of Privacy Commissioner independent of the Canadian Human Rights Commission was created.

Walter Tarnopolsky, a part-time member of the Commission since its creation, resigned upon his appointment to the Court of Appeal of Ontario. The term of Louise Martin Q.C. of Montreal ended. The Commission would like to convey its thanks to these members, who made a significant contribution to the work of the Commission.

Part-time members Yude Henteleff Q.C. of Winnipeg, Manitoba, and Malcolm MacDonell of Antigonish, Nova Scotia, were reappointed for three-year terms. In addition, the Commission welcomed the appointments by the Governor in Council of four new part-time members — Sheila O'Brien of Calgary, Alberta, George Imai of Toronto, Ontario, Ramona Quenneville of Windsor, Ontario, and Juanita Westmoreland-Traoré of Montreal, Quebec. These appointments provide a full complement of members as allowed for under the Act.

A Retrospective

The 1983 Annual Report marks the Commission's sixth year of administering the Canadian Human Rights Act.

During this time, requests, submissions and specific recommendations for action have been presented to Parliament. Some of these recommendations have been acted upon; others continue to be of concern to the Commission.

There are no new recommendations in this year's annual report. Rather, it reviews the Commission's progress, focusing on the major substantive and technical changes incorporated into the Act in 1983; recommendations not yet acted upon; changes suggested for other federal legislation and issues of concern affecting human rights.

Improving the Act

Substantive Amendments

Amendments to the Canadian Human Rights Act, brought about by the proclamation on July 1, 1983, of an Act to Amend the Canadian Human Rights Act (S.C. 1980-81-82-83, c.143), featured changes sought by the Canadian Human Rights Commission since its inception. But not all the changes the Commission hoped for were incorporated, and it will continue to press for further amendments to improve the rights of individuals. The recommendations which were included covered protection for those with a physical or mental disability, an expanded definition of sex discrimination and specific employer responsibility for discrimination by its employees.

Here follow the recommendations that were included in various annual reports of the Canadian Human Rights Commission and have been included in the amendments.

The annual reports of 1979, 1980 and 1981 recommended:

that physical handicap be made a proscribed ground of discrimination for all discriminatory practices listed in the Canadian Human Rights Act, and not just for discriminatory employment practices.

Parliament implemented this recommendation. Previously, physically disabled individuals were protected against discrimination in employment but not in the provision of goods and services.

The annual reports of 1979, 1980 and 1981 recommended:

that section 41(4) of the Canadian Human Rights Act be amended so that tribunal orders can be made regarding physical access to facilities or premises by handicapped persons, and that the amended section include a qualifi-

cation that the changes ordered should not impose undue hardship on those responsible for providing the changes.

The amended Act gives businesses until April 17, 1985, to identify their obligations under this section and determine how they will meet such obligations. During this transitional period, tribunals may recommend changes relating to accommodating disabled persons; after that, tribunals will have the power to make enforceable orders.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

that mental illness be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act and that mental handicap (retardation) be added to the proscribed grounds of discrimination.

The amendment responding to these recommendations guarantees protection from discrimination for persons with any previous or existing mental disability.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

that previous history of dependence on alcohol and other drugs be added to the proscribed grounds of discrimination under the Act.

In the amendments, Parliament took this recommendation a step further by protecting persons with a previous or existing dependence on alcohol or drugs.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

that for greater clarity, a definition of "sex" be added to section 20 of the Canadian Human Rights Act specifying that discriminatory practices based on pregnancy or childbirth, or on sexual

harassment, be included in the prohibition of discriminatory practices based on sex.

As a result, the amended Act prohibits not only sexual harassment but harassment on any of the prohibited grounds of discrimination. It also clarifies that "sex" includes discrimination on the basis of pregnancy or childbirth.

The 1979, 1980 and 1981 annual reports recommended:

that provision be made permitting special or preferential arrangements for leave to permit parents to care for a child.

Adoption of this recommendation means it is not discriminatory for employers to provide special leave or benefits to employees of either sex in connection with child care and to female employees in connection with pregnancy or childbirth.

The 1980 and 1981 annual reports recommended:

that section 14(e) of the Canadian Human Rights Act be amended to allow guidelines that identify the circumstances in which a distinction made on the basis of marital status/*situation de famille*, other than in employment, does not constitute discrimination.

This recommendation was adopted by Parliament and both marital status and family status were listed as prohibited grounds of discrimination in the English and French versions. Previously, marital status was used in the English version and "situation de famille" in the French. Indeed, Parliament went further than the recommendation, opening the door to CHRC guidelines on any ground.

The 1981 annual report recommended:

that a new section be added to the Canadian Human Rights Act to the effect that any employer or provider of goods, services, facilities or accommodation to the public is responsible for the discriminatory practices of his or her employees committed by them in the course of their employment.

Although the Commission believes the Act implied that employers were liable, the amendments expressly incorporate the principle of vicarious liability.

Technical Amendments

The amendments brought important technical changes to the Canadian Human Rights Act.

These changes were required to clarify various aspects related to the operation of the Act; to avoid problems arising from details which are implied in the Act but not explicitly stated; and to eliminate differences between the French and English versions.

Not all of the technical changes recommended by the Commission in the five years that it has been making recommendations were included in the amendments. The two charts shown here thus distinguish between those changes adopted and those outstanding.

Technical Changes to the Canadian Human Rights Act Incorporated in 1983 Amendments

Section of the Canadian Human Rights Act	Date Recommendation Made	Rationale for Change
9(1) and 9(2)	1980	to clarify that every person receiving the benefits of a collective agreement can bring a complaint against his or her union.
10	1980	to clarify in the English version of the Act that employer associations are covered by this section.
14(a)	1980	It was requested that "bona fide" be used instead of "normales" in French version. Bill C-141 uses "justifiées".
20	1980	There were problems with definition of disability. New definition of disability in Bill C-141.
37(1)	1980	There was a discrepancy in meaning of French and English text "settled in the course of investigation by an investigator," clarified by amending French version.
39	1980	to specify that the Commission has the authority to appoint a chairman of a tribunal whenever a tribunal consists of more than one member.
44(2) and 44(3)	1979	The Act was amended to conform with access to information legislation.

Outstanding Recommendations for Technical Changes to Canadian Human Rights Act

Section of Canadian Human Rights Act	Dates Recommendation Made	Purpose of Recommendation
11(6)	1979 1980 1981	to eliminate the confusion resulting from the definition of "remuneration" in section 11 and the provisions of the Canadian Human Rights Benefit Regulations made under section 18 of the Canadian Human Rights Act.
12	1980	French equivalent of "other" representation is still omitted.
19	1980	This section provides for contractors to be required to obey the proscriptions of discrimination described in sections 5 to 13. The Commission considers that sections 5 to 15 would be a more appropriate formulation affording contractors the protection of section 14 and thus enabling contractors to carry out special programs.
22	1980	to change marginal note to "ordinances" to conform with body of text in French version.
32	1980	Section 32 provides that any individual or group can bring a complaint. It is not clear that this covers unions as an entity. An amendment is requested to ensure that a union may bring a complaint on behalf of some or all of its members.
38	1979 1980	It was recommended that section 38 of the Canadian Human Rights Act be amended to authorize government departments to make payment as provided for by settlements approved by the Canadian Human Rights Commission. The French version was amended to improve the wording. The substance was not changed.
47	1979 1980 1981	to have the Commission report to Parliament through the speakers of the Houses of Parliament and to have the President of the Privy Council designated as the Minister responsible for parts I, II and III of the Act. This change is no longer being requested.

Substantive Amendments Still Outstanding

The Commission intends to continue to press for action on those recommendations which were made over the past five years and not included in the amendments.

Here follows an update of these issues.

Mandatory Retirement

Mandatory retirement has been an issue of concern to the Commission since 1979. While age is a proscribed ground of discrimination in the Canadian Human Rights Act, sections 9(2) and 14(c) make it non-discriminatory to exclude individuals from membership in an employee organization and to impose mandatory retirement on the basis of age as long as the age chosen is "normal" for individuals working in similar positions.

The Commission received a number of complaints relating to this apparent discrimination and appointed tribunals in two of these to clarify the meaning of "normal".

Here are some examples.

— An independent human rights tribunal ruled in 1981 that Air Canada's policy of retiring flight attendants at age 60 is not discriminatory since more than 80 per cent of Canadian flight attendants are required to retire at that age.

— In March, 1982, the Commission dismissed complaints by 10 commercial airline pilots who were required to retire at age 60. One pilot has been granted leave to appeal the decision to the Supreme Court of Canada after the Federal Court of Appeal dismissed his case.

— Two months later, the Commission also dismissed the pilots' complaints that the Canadian Air Line Pilots Association discriminated against them by agreeing to Air Canada and CP Air's mandatory retirement policies.

— In April, 1982, a review tribunal ruled that Canadian National Railway's policy of retiring cargo checkers at age 65 is not discriminatory since approximately 60 per cent of the checkers across Canada face the same age restriction.

— In November, 1983, a cable television salesman won his job back and received \$11,302 in back pay as a settlement of his complaint that he was forced to retire at age 65. The Commission surveyed approximately 400 Canadian cable companies and found that the majority had no mandatory retirement policy.

The Commission holds that ability and not age should determine the point at which a person can be compelled to retire. As a result, Parliament has been asked in every annual report since 1979 to abolish sections 9(2) and 14(c) of the Act. When the Commission submitted its 1981 annual report to Parliament, the Chief Commissioner attached a letter arguing again the case against mandatory retirement based solely on age. As well, the Commission has pressed its argument at other opportunities, including to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies in December, 1978.

The Commission has been able to persuade some employers to allow individuals to work past the normal retirement age. As well, on June 1, 1981, Treasury Board instructed deputy ministers to give "favourable consideration" to applications from public servants who want to work past age 65, "unless the employee's performance does not so warrant." Previously, people were kept on past age 65 only if their skills were considered irreplaceable.

Sexual Orientation and Political Belief

Despite the Commission's repeated urgings, the amendments did not incorporate protection against discrimination on the basis of sexual orientation or political belief.

The Commission continues to receive letters and briefs urging that the Act provide this protection.

Because the Act does not include these grounds, the Commission has been unable to deal with a number of complaints based on sexual orientation and political belief. However, in some cases letters from the Chief Commissioner have assisted individuals who appear to have been the victims of such discrimination.

Compliance Regulations

Section 19 of the Canadian Human Rights Act gives the Governor in Council authority to pass regulations requiring compliance with the Act from organizations operating under contracts or licences from the federal government.

Such regulations have never been passed despite the Commission's having pressed for them in the 1981 and 1982 annual reports.

The compliance issue was discussed at the Federal-Provincial-Territorial Ministerial Conference on Human Rights, September 8-9, 1983. The Ministers recognized the need for further analysis of the inclusion of human rights terms and conditions in government contracts. The Commission will prepare a report for a working group of federal and provincial officials studying this issue.

Hate Messages

The amended Act did not include changes that would strengthen the power of a human rights tribunal to make more effective orders relating to hate messages. The weakness of the tribunal on this issue was

recognized as it tried to deal with John Ross Taylor and the Western Guard Party.

A human rights tribunal found in 1979 that Taylor and the Western Guard Party were violating section 13 of the Canadian Human Rights Act by repeatedly communicating hate messages via telephone.

Despite the strongest possible stop order by the tribunal, Taylor continued to use the same telephone for tape-recorded racist messages. He was subsequently found in contempt of court but given a suspended sentence providing he not resume the messages. For ignoring this order he was sentenced to one year in jail.

Once released, Taylor again placed discriminatory messages on the telephone. In May, 1983, he was ordered to appear in Federal Court for refusing to obey the tribunal order. The case is pending.

The difficulty occurs because sections 42(1) and 41(2)(a) of the Act limit the order that a tribunal may make under section 13. In the case of Taylor and the Western Guard Party, the tribunal can only deal with the subject and content of the messages.

Reasonable Accommodation

Since 1980, the Commission has repeatedly urged Parliament to include a provision in the Act explicitly stating that it is a discriminatory practice in employment matters to refuse to accommodate an individual's special needs or obligations in relation to a proscribed ground of discrimination.

Although the Commission's bona fide occupational requirements guidelines, issued in 1981, require employers to take reasonable measures to accommodate an employee's special needs or obligations, inclusion in the Act would strengthen the protection.

However, employers are not and would not be compelled to make such accommodation if it resulted in undue financial hardship or business inconvenience.

Discriminatory Provisions in Other Federal Legislation

From time to time, the Commission receives complaints regarding discriminatory provisions in federal legislation. The Canadian Human Rights Act does not override other federal legislation; thus all complaints have been dismissed.

Nevertheless, letters to appropriate Ministers or senior officials urging changes in the offending legislation have produced some amendments.

This section summarizes such discriminating provisions and identifies those amendments which have been influenced by the Commission.

Unemployment Insurance Act

Four discriminatory provisions have been identified in the Unemployment Insurance Act and recommendations for change were included in the 1978, 1980, 1981 and 1982 annual reports of the Canadian Human Rights Commission. Three of the provisions have been at least partially amended.

The Act has been amended to provide income protection for parents who must temporarily leave the labour force to care for a new adopted child. Fathers of natural children are now the only group without income protection when away from work to care for their new children.

Another amendment in 1983 eases restrictions on maternity benefits. For example, pregnant women and new mothers who have not worked long enough to qualify for maternity benefits may now be eligible for regular benefits when they are unemployed. Previously, these women could be denied any benefits whatsoever unless they met the 20-week qualifying period for maternity benefits, even though they did meet the shorter qualifying periods for regular benefits.

A third amendment reduced the number of hours per week required to qualify for

unemployment insurance benefits. This change enables more part-time workers to receive protection.

Discriminatory provisions still exist in the Unemployment Insurance Act relating to income protection for pregnant women who are denied maternity benefits during a strike or other work stoppage.

Income Tax Act

In April, 1983, the federal government announced changes to the Income Tax Act such that men and women would be treated equally when claiming deductions for child care expenses. While this concern of the Commission's was therefore rectified, no action was announced to remove the different treatment the Act provides for legally married and common law spouses claiming the married exemption.

Immigration Regulations

Discrimination in Canada's immigration regulations was first identified in the 1982 Annual Report and action has already been taken to improve one of the clauses.

This was achieved by amending the regulations so that dependents who are under 21 when they apply for a visa remain eligible to be admitted to Canada as a dependent until their 23rd birthday. This allows for administrative delays.

However, the regulations still make it more difficult for widows of common law marriages and single mothers to be sponsored by their children than for widows of legal marriages.

Veterans Land Act

The Veterans Land Act has been amended so that title to land can be returned to the veteran and/or spouse of the veteran after a loan has been repaid. Previously, spouses of veterans were not permitted to

receive title to land, regardless of their contribution to the acquisition of the property.

Farm Credit Act

The Farm Credit Act has been amended to remove provisions which imposed different conditions on borrowers under the age of 35.

The Commission recommended these changes in its 1980 and 1981 annual reports.

Indian Act

The Commission has voiced its concern in every annual report about such discriminatory provisions of the Indian Act as section 12(1)(b), which deprives Indian women of their status if they marry non-Indians. This concern has been reflected in the Chief Commissioner's appearance before the House of Commons Sub-Committee on Indian Women and the Indian Act. The Sub-Committee's conclusions were presented to the Special Committee on Indian Self-Government, which tabled its report, *Indian Self-Government*, in the House of Commons October 12, 1983. The conclusions and recommendations are a matter of public record but to date, the discriminatory provisions of the Indian Act continue to be applied.

Duty Free Religious Articles

The Commission expressed concern in 1980 that the list of examples on Tariff

Item 69105-1 of the General Preferential Tariff (which permits certain religious objects to be brought into Canada duty free) includes items only from the Jewish and Christian faiths. The Commission has been assured that Customs also permits the free entry of religious articles of other faiths.

The Commission urges that the list be broadened to include examples from other faiths, thus eliminating the possibility of actual or perceived discrimination on the basis of religion.

Discrimination on Radio and TV

The Commission continues to be approached by persons offended by items they have seen or heard on television or radio.

The Chief Commissioner recommended to the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society in September, 1983, that the Committee adopt the Commission's 1982 recommendation "that sections of the Television and Radio Broadcasting Regulations, which now only cover abusive comment and pictorial representation pertaining to race, religion or creed be broadened to cover any abusive comment or pictorial representation based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age and mental or physical disability."

Prairie Grain Advance Payments Act

Discrimination in the Prairie Grain Advance Payments Act, first identified in the Commission's 1982 Annual Report, remains to be corrected. Discrimination occurs because the act treats married couples as one individual when issuing cash advances.

Veterans Acts

Provisions of two acts administered by the Department of Veterans Affairs and identified as discriminatory in the 1982 Annual Report remain unchanged. They are the War Veterans Allowance Act and the Civilian War Pensions and Allowances Act, which both discriminate on the basis of sex by establishing women's eligibility for certain allowances at age 55 and men's at age 60.

RCMP Regulations

The 1982 Annual Report said that the RCMP retirement regulations discriminated on the basis of age because they stipulate that the lower the rank, the lower the age of retirement. The RCMP is reviewing and revising its policy and the Commission is assisting in a voluntary consultative role.

Other Human Rights Issues

Over the life of the Commission, recommendations have been made on other human rights issues which have concerned the agency. These issues are reviewed here in terms of the action taken on them by the Commission, the federal government and other organizations.

Security Clearances

Bill C-157, to create a Canadian Security Intelligence Service, died on the order paper in 1983, but it was an item that attracted the Commission's attention during the year and remains in the forefront of issues yet to be resolved.

On October 4, 1983, the Chief Commissioner testified before the Special Committee of the Senate on the Canadian Security Intelligence Service. He cited three major areas of concern: over-use of security clearances; the routine requirement for job applicants to complete personal history forms; and the lack of a recourse procedure for those denied a clearance.

Citing the 76,521 RCMP security checks on federal public servants and persons associated with defence contracts in 1982, the Chief Commissioner asked that security clearances not be made a condition of employment for positions in the public service which do not involve national security. This had been recommended in the 1979 Annual Report and repeated in each subsequent report. As well, annual reports since 1979 have recommended that persons denied employment for security reasons be given the right to a hearing.

The Chief Commissioner also was critical of the practice of routinely demanding completed personal history forms from all candidates being interviewed for employment. These forms ask for a great deal of personal information which could be used in discriminatory ways having nothing to do with security. The Chief Commissioner suggested that the forms be requested at a

later stage in the hiring process, thus reducing both the number of people required to fill them out and the chance that the information provided could be misused.

Finally, concern was expressed over the fact that persons denied employment opportunities for security reasons are frequently not made aware of the reasons for their dismissal or failure to qualify. The Chief Commissioner strongly recommended that explicit provision be made for recourse, through the Commission and the proposed Security Intelligence Review Committee.

Bill C-157 did, however, reflect certain recommendations made by the McDonald Commission of Inquiry Concerning Certain Activities of the Royal Canadian Mounted Police which had been endorsed by the Commission in its 1981 Annual Report.

Affirmative Action and Work Force Data

The Commission supports affirmative action programs in both the public and private sectors, welcomed several positive developments in the field in 1983 and is anticipating the report of Judge Rosalie Abella who was appointed in June, 1983, by the Governor in Council to conduct a Commission of Inquiry on Equality in Employment.

Affirmative action was a subject of discussion at the Federal-Provincial-Territorial Ministerial Conference on Human Rights in September, 1983, as the Ministers requested a report on how to integrate the programs into government mandates. The Canadian Human Rights Commission will be part of a working group set up by the Continuing Federal-Provincial-Territorial Committee of Officials Responsible for Human Rights to prepare the report.

The need for complete statistical data to meet the requirements of affirmative action planning, implementation and monitoring was also emphasized by the Ministers, who requested a report on existing channels for gathering such data. This was welcomed by the Commission which had earlier identified the lack of relevant data as a major impediment to the development of effective affirmative action programs and had urged that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their work force by sex and minority status.

Race Hatred

In September, 1983, appearing before the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society, the Chief Commissioner emphasized the Commission's hope for more decisive action by legislators, enforcement agencies and human rights commissions to combat such racist activities as distribution of hate literature and organization of racist groups. This problem was cited in the 1981 Annual Report and the Chief Commissioner reiterated the concerns, urging specifically that the word "wilfully" be deleted from section 281.2(2) of the Criminal Code so as to shift the emphasis from proven intent to the consequences of discriminatory practices or policies.

The Chief Commissioner also told the Committee that the CHRC recommends the removal of the requirement for the Attorney General's consent before prosecution may proceed under section 281.2(2) of the Criminal Code. This would expedite the process of taking action against racially-motivated crimes.

Occupational Health and Safety

In its 1981 Annual Report, the Canadian Human Rights Commission advocated acceptance of the principle of "dignity of risk".

Dignity of risk means that individuals should be given a chance if they are capable of performing a job, do not pose a risk to others and have made an informed choice that they are prepared to accept a degree of personal risk that does not cause severe consequences for the employer.

The principle was upheld by an independent tribunal in what has become widely known as "the Bhinder case" which began with a complaint by a Sikh man whose religion forbids him to wear a hard hat. However, the Federal Court of Appeal reversed the tribunal decision on the grounds that the Canadian Human Rights Act covers direct discrimination and does not extend to discrimination in which there is neither a discriminatory intent nor motivation or where there is no differential treatment (see Actions and Outcomes).

Several groups have sought and been granted leave to show support for the principles involved in this case by intervening in the Supreme Court proceedings, scheduled for January, 1984. Included are the Alberta, Saskatchewan and Manitoba human rights commissions, the Canadian Association for the Mentally Retarded and the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped.

Women in Sports

Two complaints alleging sex discrimination toward women in sports have been filed with the Commission, emphasizing the need as described in the 1982 Annual Report for Parliament to ensure equal opportunities for women to participate in athletics.

While one of the two complaints was dismissed, the second went before a tribunal in August, 1983, and a decision was pending at year's end. The complaint was lodged against the Canadian Soccer Association because it enforces a ban on mixed soccer teams in recognized competitions.

Charter of Rights and Freedoms

In the 1982 Annual Report, the Commission expressed concern about possible abuse of the "notwithstanding" provision of section 33 of the Charter of Rights and Freedoms. The Commission pledged to seek intervenor status before the courts, if the use of the clause infringes on equality and multicultural heritage rights guaranteed under sections 15, 27 and 28 of the Charter. No requests for status leave have yet been necessary.

Rights of Aboriginal People

In its 1982 report, the Canadian Human Rights Commission emphasized that existing provisions of the Constitution and any new provisions added as a result of the Conference on Aboriginal Rights (March 15-16, 1983) must enhance the status of Canada's aboriginal people.

Processing Complaints

The Canadian Human Rights Act establishes 10 grounds of complaints of discrimination. They are: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for which a pardon has been granted.

Once it receives a complaint, the Commission must first determine whether the complaint falls within its jurisdiction and is covered by the Act.

After this is established and the necessary forms are completed by the person complaining, an investigator reviews relevant documents and talks to the complainant, the alleged discriminating parties and any witnesses.

The investigator's findings are reviewed at a Commission meeting and the appropriate action taken. Some of the options Commission members have are to:

- dismiss the complaint;
- substantiate the complaint and appoint a conciliator to attempt a settlement;
- approve any settlement that has been proposed during the investigation; or
- appoint a tribunal.

The parties to a complaint may take the conciliator into their confidence while discussing a possible settlement since a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court.

The tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses. It may order a respondent to:

- cease a discriminatory practice;
- rehire an employee unfairly dismissed; or
- pay compensation for damages (see Tribunals).

Decisions of tribunals can be appealed to the Federal Court.

Not all matters brought to the Commission proceed through this process. Often people approach the Commission because they have been unable to get help elsewhere and they are frustrated by the boundaries of federal-provincial jurisdiction and the magnitude of government.

In such cases the Commission can offer no formal assistance but it does try to direct the people to the department or agency where redress may lie.

Consequently the number of formal complaints processed is far less than the number of enquiries received.

During 1983 the Commission received 29,759 enquiries and 312 complaints. The Commission dismissed 295 of the 481 complaints it examined and 110 complaints were settled — 15 in conciliation, 14 by tribunal and 81 during investigation. In addition, 18 cases submitted to the Commission were discontinued. Thirty-four cases were referred to conciliators and 24 were sent to tribunal.

In total the Commission closed 423 cases, some of which were carried over from 1982.

Some Examples and Solutions

Race/Colour/National or Ethnic Origin

Following an investigation into a complaint based on race discrimination the Canadian Human Rights Commission directed that a labourer had the right to work in an environment free of racial slurs.

As a result, a black civilian labourer at Canadian Forces Base Halifax received an apology and a damage award in settlement of his complaint that a co-worker called him a "nigger" in front of another employee.

The labourer had complained in writing to the base accommodation officer who acknowledged the letter and told the complainant that an investigation would be undertaken. When, more than seven months later, he had heard nothing, he complained to the Commission.

The investigation confirmed the name-calling incident and the Commission learned that the accommodation officer had asked another senior staff member to check out the allegations. The accommodation officer was subsequently posted elsewhere and the internal investigation was not pursued.

Marital Status

The Commission did not determine whether there had been discrimination based on marital status because the parties involved settled the matter themselves. It occurred when a Portage la Prairie, Man., woman complained that she was refused an \$800 personal loan because her husband had a bad credit rating. The complaint was dropped when the bank manager apologized and authorized a \$5,000 loan.

Sex

A New Westminster, B.C., woman won a fight for supplementary maternity benefits by convincing her federal government department employer to count as annual leave the time off taken when her child was born.

The woman gave birth during her holidays but management had insisted that she take the time as unpaid maternity leave.

After she complained to the Canadian Human Rights Commission and filed a grievance, her employer agreed to let her take the time as holidays. Thus, her maternity leave began after April 1, 1982, making her eligible for supplementary maternity benefits under her union contract.

* * * *

For the first time, the Commission applied one of the "reasonable factors" as set out in guidelines to justify a departure from the Canadian Human Rights Act provision that men and women must get the same pay for work of equal value in the same establishment.

This occurred when the employer in a complaint showed the Commission that the male "assistant" who earned more than the female manager was on a temporary training assignment. A temporary training assignment is one of nine "reasonable factors" in the guidelines.

* * * *

The first ever Commission-approved equal pay award involving a Crown corporation occurred when railway nurses and X-ray technicians shared more than \$130,000 in back pay settlement of a complaint that male co-workers were paid more for work of equal value.

The complaint was initiated by female nurses who alleged that they and a male para-medic were doing work of equal value but the man was earning \$90 more a week. Separate complaints were later lodged by female X-ray technicians who alleged that male hygiene and first aid officers earned more for work of equal value.

The Commission found that the railway had not formally evaluated any of the positions cited in the complaints. As a result, the company's evaluation committee found

that the travelling para-medics and the nurses were doing work of equal value and should be paid equally. The stationary para-medics were assessed as two pay grades higher than the nurses.

After the Commission confirmed the evaluation, conciliation produced a settlement to include a year's back pay for each nurse, reclassification of the nurses' positions with annual increases of \$1,400 each and personal damage awards of \$100 for each complainant. The same terms were subsequently accepted by the X-ray technicians.

Age

A collective agreement clause that discriminated on the basis of age was revised to establish a random drawing of names to determine the seniority of employees hired on the same day.

A Toronto reservations agent for a national airline complained to the Commission that the clause was discriminatory because it determined seniority of staff hired on the same day on the basis of age.

The Commission considered the complaint redressed as the airline and appropriate union were re-negotiating the clause when the complaint was filed.

Religion

The Commission dismissed a complaint of religious and racial discrimination after finding that the complainant had failed to declare items when asked to do so by customs officers.

The Calgary complainant alleged that Customs had singled him out on his return from his wedding in Calcutta because of his race and religion. The customs officer confiscated the man's wedding rings and a gold chain which had not been declared.

Customs and Excise maintained that anyone returning from a trip during which he

or she is married is asked to declare wedding rings and gifts.

An examination of the Customs and Excise seizures in Calgary revealed that only three of 71 in the preceding three months appeared to be from people of East Indian or Pakistani origin. The Commission found no pattern of singling out the complainant's racial group for inspection.

Physical Handicap/Disability

The Commission dismissed a complaint of discrimination against a physically handicapped person when it found that railway company employees need good peripheral vision to operate dollies, forklifts and cranes and to help guide engines inside mechanical departments.

The complainant maintained that his "lazy" left eye did not prevent him from doing the job. However, subsequent eye examinations showed that he had neither peripheral vision nor depth perception in the left eye.

The railway had rejected the man's application for employment because his vision posed a danger to himself and to other employees.

* * * *

A Riverside, N.B., man succeeded in getting the Department of Transport to remove its requirement for pre-employment medicals for air traffic control assistants when he complained that it represented discrimination based on physical handicap.

The complainant had been left off the eligibility list for air traffic control assistant positions because he failed a colour vision test. After his complaint was lodged, the department acknowledged that colour vision was not a true job requirement, placed the complainant on the eligibility list and eliminated the pre-employment medicals.

Actions and Outcomes

Tribunals

A tribunal may be appointed by the Commission at any stage during the complaint process. Such tribunals operate independently of the Commission and comprise one or three members who are selected from a list established by the Governor in Council.

Tribunals hear evidence from the complainants, who are usually represented by Commission counsel, from respondents and witnesses. Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply.

Decisions of one-person tribunals may be appealed either to a review tribunal or directly to the Federal Court. Decisions of three-person tribunals may be appealed to the Federal Court.

The following are the cases decided or heard by tribunals in 1983.

Canadian Human Rights Commission vs. Canadian Pacific Air Lines, Limited

A tribunal dismissed a complaint initiated by the Commission that CP Air discriminates on the basis of "situation de famille" by giving preference to the children of employees when hiring for summer jobs.

The tribunal ruled that "situation de famille" in the French version of the Canadian Human Rights Act could not be interpreted to include a parent-child relationship in view of the use of "marital status" in the English version.

This discrepancy was removed by the amendments (see Improving the Act), however, which incorporate "situation de famille" and "family status" in both language versions of the Act.

Action Travail des Femmes vs. Canadian National Railway Company

A tribunal reserved its decision in 1983 on a complaint by a Montreal women's group that Canadian National Railway's (CNR) employment policies prevent women from being hired for non-traditional jobs.

The group, Action Travail des Femmes, launched the complaint in 1979. Lengthy hearings followed and a number of individual cases were resolved through conciliation. However, the group is asking that CNR be ordered to establish an affirmative action program.

Brideau vs. Air Canada

A tribunal cited the Commission's bona fide occupational guidelines in dismissing Valère Brideau's complaint against Air Canada.

Brideau was denied employment by the airline because doctors diagnosed air bubbles in his lungs. Although a subsequent examination showed that Brideau did not have the condition, the tribunal ruled the misdiagnosis was an honest mistake and, had the condition existed, the airline could deny employment under a bona fide occupational requirement.

Carson vs. Air Canada

A review tribunal upheld in 1983 a ruling that Air Canada discriminated on the basis of age by refusing to hire as pilots-in-training six persons over the age of 27.

Air Canada has since filed an application asking the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision.

Robichaud vs. Department of National Defence

The Department of National Defence has appealed to the Federal Court of Appeal a review tribunal's ruling that Bonnie Robichaud was sexually harassed by a foreman at Canadian Forces Base North Bay.

Robichaud's original sexual harassment complaint was dismissed by a tribunal in 1982. She appealed to a review tribunal which reversed the decision and held National Defence and the Treasury Board liable for the harassment.

The Federal Court appeal had not been heard by the end of 1983.

Marcotte vs. Rio Algom Limited

Rio Algom's offer of subsidized housing to selected groups of employees was upheld as non-discriminatory by a review tribunal in 1983.

Denise Marcotte, a clerk typist with Rio Algom at Elliot Lake, Ont., complained to the Commission when she was denied subsidized housing on the basis of her job. Ineligible under the company's policy for the 1,850 units are: typists, clerk typists, switchboard operators, clerks, keypunch operators, secretaries, data entry leaders and surface and mill labourers and employees already living within a 40-mile radius of Elliot Lake. With the exception of the labourers, the exempted workers are overwhelmingly female.

The Canadian Human Rights Commission appealed dismissal of the original complaint by the human rights tribunal but the review tribunal accepted as reasonable Rio Algom's explanation that it offered subsidized housing to attract skilled workers from outside the community. Most workers from the excluded categories were hired from within the community.

Claveau and Labelle vs. Air Canada

Denis Claveau and Clément Labelle, two Quebecair pilots, were awarded lost wages and general damages by a tribunal in 1983 because they were refused employment with Air Canada on the basis of physical handicap.

Claveau and Labelle applied as pilots with Air Canada but were refused jobs when physical examinations revealed the presence of spondylolysis (a back condition).

The Commission, finding that Transport Canada does not refuse a pilot's license because of the presence of this physical condition, referred the matter to a tribunal which substantiated the complaints and ordered compensation for damages.

Schaepsmeier vs. Wardair Canada (1975) Ltd.

Angie Schaepsmeier, a flight attendant who was discriminated against when Wardair refused to allow her to wear eyeglasses when working, was awarded lost wages by a tribunal appointed during the year to assess damages.

Schaepsmeier and flight attendant Senka Dukovitch both complained to the Commission in 1982 about the airline's policy. Wardair agreed through conciliation to change its policy and negotiated a settlement with Dukovitch prior to the tribunal.

Cheryl Bear vs. Tobique Band Council

During the year the Commission dismissed a complaint by Cheryl Bear that men receive preferential consideration for housing on the Tobique Band Indian Reserve in New Brunswick.

The Commission's right to investigate the complaint had been challenged by the band's chief on the basis of section 63(2) of the Canadian Human Rights Act, which states that "Nothing in this Act affects any

provision of the Indian Act or any provision made under or pursuant to that Act."

Proceedings initiated in the New Brunswick Court of Queen's Bench for an interpretation of section 63(2) were dropped when the band's chief agreed to allow the Commission to investigate Cheryl Bear's complaint. Investigation subsequently revealed that the complaint was unsubstantiated.

Prior vs. Canadian National Railway Company

A review tribunal overturned a tribunal ruling that CNR had discriminated against cargo checker Harry Prior by forcing him to retire at age 65.

The Canadian Human Rights Act bans age discrimination but permits mandatory retirement at the "normal" retirement age for employees in similar positions. The review tribunal found that 65 was the "normal" age of retirement for 60 per cent of the cargo checkers across Canada.

Kotyk and Allary vs. Canada Employment and Immigration Commission

Jack Chuba, ordered by a tribunal to compensate two women under his supervision he had sexually harassed, lost his appeal before a review tribunal during the year.

Chuba was a defendant with his employer, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), in a 1982 sexual harassment case. The tribunal substantiated the complaints and ordered CEIC and Chuba to pay special and general compensation to the complainants. Chuba has appealed the decision on his own.

Law vs. Canadian National Railway Company

A tribunal appointed in 1983 to determine whether CNR should compensate Harry

Law of Winnipeg for refusing him employment as a labourer because of his epilepsy, did not proceed after Law and the railway settled the matter privately and the Commission approved the settlement.

Shaffer vs. Department of Veterans Affairs

A tribunal ruled that the Department of Veterans Affairs had responded adequately and therefore dismissed a complaint by Emilda Shaffer that a nursing orderly at the Rideau Veterans Home in Ottawa called her a "nigger" and assaulted her.

After receiving Shaffer's complaint, DVA agreed to send her a letter of apology, to publicize a racial harassment policy internally and to have Commission staff give an information session on federal human rights legislation. The department did not agree to pay damages. Shaffer, a nursing aid at the home, has appealed the issue to a review tribunal.

McCreary vs. Greyhound Bus Lines of Canada Ltd.

At the end of 1983, a tribunal was continuing its investigation of a complaint by Frank McCreary that Greyhound Bus Lines practiced age discrimination by only hiring drivers between the ages of 24 and 35.

McCreary, 37, was refused employment with Greyhound because the company maintains that new drivers get the least favourable routes and must be young enough to cope with the extra stress of these routes. A similar complaint was dismissed in 1980 when a tribunal upheld Voyageur Colonial's 40-year age limit on new drivers.

Wamboldt vs. Department of National Defence

The Department of National Defence did not discriminate against Gordon Wamboldt, a Halifax dockyard worker, when it refused

him a medical pass to continue parking next to the building where he worked, according to a tribunal ruling.

The issue surfaced when the parking lot was moved outside the complex because of a construction project and employees had to reach the new parking lot through a pedestrian tunnel. Wamboldt complained to the Commission that getting to his car by a crowded tunnel and having to drive in heavy traffic aggravated his hypertension. He had, therefore, asked to be allowed to leave work early. He alleged that his inability to cope with the tension forced him to retire almost a year earlier than planned.

The tribunal heard testimony from a Health and Welfare Canada doctor who examined the complainant and found it not “an absolute necessity that he (Wamboldt) have a parking place next door to his workplace.”

The tribunal ruled that denial of the pass was in no way unfair, unreasonable or discriminatory.

Israeli vs. Canadian Human Rights Commission and Public Service Commission

There is no evidence that the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and the Public Service Commission (PSC) discriminated against Dr. Julius Israeli when it screened out his application for a job with the CHRC, a tribunal determined.

Israeli, of Newcastle, New Brunswick, alleged that the CHRC rejected his January, 1979, application at an early stage of a competition because of his religion, national origin and physical disability.

An independent investigator recommended dismissal but the Commission appointed an independent tribunal rather than dismiss a complaint against itself. The tribunal concluded that: “Dr. Israeli’s charges, despite the most generous rules of evidence in his favour, provided not even the commencement of proof of discrimination.”

Israeli has appealed the decision to a review tribunal.

Seagris, et al vs. Canadian National Railway Company

Complaints of discrimination by several women whom CNR refused to employ as labourers were settled before the tribunal began hearings.

Bicknell vs. Air Canada

The Commission was waiting at year-end for a tribunal decision on a complaint lodged by Donald Bicknell, a pilot who was refused employment with Air Canada because of a colour vision defect.

Air Canada requires pilots to have 20/20 corrected vision and 20/50 uncorrected vision in each eye as well as normal colour perception. The airline’s doctors found that Bicknell’s vision did not meet these standards. Bicknell told the Commission that he meets the standards despite having slightly defective colour vision and subsequent eye examinations upheld his claim. He also passed Transport Canada’s practical test for pilots.

Sullivan and Wood vs. Canadian Soccer Association

Two Toronto women complained of discrimination on the basis of sex after a female member of a “boys” soccer team was not allowed to participate with her male teammates in an amateur tournament.

The tribunal investigating the complaint reserved its decision.

Lynne Sullivan and Jean Wood, acting on behalf of the National Action Committee on the Status of Women, lodged the complaint after 16-year-old Lolita Larsen of Denmark was refused permission to play in the boys’ competition at the 1981 Robbie International Soccer Tournament in Scarborough.

The Canadian Soccer Association, the governing body for the sport in Canada, argued that it provides opportunities for girls and women to play on a "separate but equal" basis. It also disputed the Commission's jurisdiction to investigate the complaint.

Local 916, Energy and Chemical Workers vs. Atomic Energy of Canada Limited

A tribunal was appointed during the year to examine an equal pay dispute involving female clerical workers at Atomic Energy of Canada's (AECL) Glace Bay heavy water plant near Sydney, Nova Scotia.

Local 916 of the Energy and Chemical Workers complained to the Commission in April, 1979, that the plant's 31 female clerks and secretaries were doing work of equal value but being paid less than male plant workers belonging to local 785.

During a lengthy investigation, AECL and the Commission independently evaluated jobs from the two occupational groups.

The Commission substantiated the complaint and appointed a tribunal. Hearings began during the year and will continue in 1984.

Le Rougetel vs. Canadian National Railway Company

A tribunal was scheduled to begin hearings in 1984 into a complaint lodged by Katy Le Rougetel that CNR refused to hire her as a coach cleaner because she is a woman. The Commission substantiated the complaint and appointed the tribunal in March, 1983, when conciliation was unsuccessful.

Potapczyk vs. MacBain

Kristina Potapczyk complained to the Commission in April that her employer, Niagara Falls MP Alistair MacBain, had sexually harassed and eventually fired her because she refused his personal invitations.

The Commission investigated the complaint and concluded there were reasonable grounds to believe there had been discrimination. A tribunal was appointed and will hold hearings in 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, J. Burke, R. Burke and Best vs. Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd.

In November, 1983, the Commission appointed a tribunal to hear the complaint of four women and three men who alleged that the Hudson Bay Mining and Smelting Company discriminated against both men and women by controlling female employees' exposure to lead.

The complainants said that the company prevented women of child-bearing age from working in high lead areas in its copper smelting operations in Flin Flon. By restricting the women's employment, they said, men were required to do all the high risk jobs without the protection of a lead testing program administered to women.

The tribunal will be asked to review medical evidence to determine whether males also suffer chromosome damage from lead exposure and whether the company's policy is reasonable in the circumstances.

Rommann vs. Sea West Holdings Ltd.

A 1984 tribunal will also hear the complaint of Rodney Rommann, who said that he was fired for refusing to sail with a tugboat mate who repeatedly sexually harassed him.

Rommann, a 17-year-old deckhand for Sea West Holdings, said he reported the incidents to Sea West owner Donald Byers in July, 1981, but two months later was again assigned to sail with the alleged harasser, Doug McDonald. Rommann told the Commission he refused to sail and was fired when he phoned Byers to explain why.

The tribunal was appointed when settlement could not be reached as Byers main-

tained that he did not remember receiving an explanation of Rommann's refusal to sail with McDonald and that the deckhand had quit.

Forseille vs. United Grain Growers

A tribunal will hold hearings in 1984 to decide whether a Port Coquitlam, B.C., man with diabetes can handle grain at the United Grain Growers elevators in Vancouver.

Mark Forseille was hired to work in the trackshed where labourers guide and empty loaded cars. As a new employee he was required to attach a hook to open the car doors and to clean up debris. Forseille was fired after six days when the company's medical advisers decided that he was susceptible to insulin attacks and could endanger himself and other employees if he lapsed into a coma.

After reviewing other medical advice, the Commission substantiated the complaint and appointed the tribunal when conciliation failed.

McBratney, Atkinson, McMaster, Campbell, Ricard, Hull vs. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Five men who were refused employment by Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. have complained to the Commission of discrimination on the basis of physical handicap. Their case will be heard by a tribunal in 1984.

The complaints were lodged in 1980 and 1981 against the company in Flin Flon, Manitoba, after the five were denied employment for various medical reasons.

Hudson Bay Mining and Smelting said that its health standards reflect bona fide occupational requirements, recognized in the

Canadian Human Rights Act as acceptable reasons for refusing work to persons whose conditions keep them from doing the essential tasks of a job. The Commission was not satisfied that the company had taken into account the actual individual abilities of the complainants.

One of them, Greg McBratney of Flin Flon was eventually hired as an apprentice industrial mechanic despite a curvature of the spine. His complaint is based on a hiring delay.

Noel Campbell of Winnipegosis, Man., was rejected as an underground miner because he has an artificial throat. Phillip Ricard of Flin Flon who applied for any work, and Fred Hull of Gillies Bay, B.C., who had also applied as an underground miner, were rejected because of poor vision. Ronald Atkinson of Flin Flon was rejected as an underground miner because of a heart impairment and a steel plate in his shoulder.

Chapdelaine and Gravel vs. Air Canada

A decision was made to appoint a tribunal to decide whether Air Canada discriminated on the basis of sex when it refused to hire France Gravel of Montreal and Lucie Chapdelaine of Kirkland, Quebec, as pilots because they did not meet a minimum height requirement of 165 centimetres. The tribunal was not yet appointed at the end of 1983.

Other Administrative Hearings

Canadian Human Rights Commission and Canadian Transport Commission — General Order 0-9

The Canadian Human Rights Commission has received numerous physical handicap discrimination complaints because of the Canadian Transport Commission (CTC)

regulation that prescribes visual and aural standards for railroad employees working on rolling trains. Attempts by the CTC to revise General Order 0-9 have not dispelled the CHRC's concerns. As a result, the CHRC obtained a CTC decision to have a panel of experts study and revise General Order 0-9.

Before the Courts

Cooligan vs. British American Bank Note Company

During the year the Federal Court of Appeal upheld a 1980 tribunal decision that it could not investigate a complaint against the British American Bank Note Company because the company was not under federal jurisdiction.

The Commission had asked the Trial Division of the Federal Court for an Order of Mandamus compelling the tribunal to proceed with a hearing. This was refused, resulting in the appeal to the Federal Court of Appeal.

The issue arose after female employees who inspect the steel engraving plates used to print paper currency alleged that they are paid less than male co-workers who perform work of equal value.

Radulesco vs. Canadian Human Rights Commission

Jeanne Radulesco has been granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada a Commission decision rejecting her complaints of age and national origin discrimination.

Her complaints had been lodged against National Museums of Canada and the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat. The Federal Court of Appeal dismissed Radulesco's appeal of the Commission's decision in 1982.

Canadian National Railway Company vs. Bhinder and Canadian Human Rights Commission

The Commission has been granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada a ruling by the Federal Court of Appeal overturning a tribunal decision that CNR discriminated against Karnaial S. Bhinder when it ordered him to wear a hard hat in its Toronto yards.

Bhinder, whose religion requires men to wear turbans with no other head covering, had been employed in the CNR yards for four and a half years prior to implementation of the hard hat policy.

A tribunal had ordered CNR to reinstate Bhinder with no loss of seniority and \$14,500 in lost wages.

This case raises two far-reaching issues:

- Intent. In its ruling, Mr. Justice LeDain dissenting, the Federal Court of Appeal held that the Canadian Human Rights Act does not apply where there is neither differential treatment nor an intent to discriminate. This seems to strike at the root of the Commission's program under the Act to end "systemic" discrimination that occurs when practices and policies tend to limit equal opportunity. The Commission believes it is long-established habit rather than naked prejudice that underlies most systemic discrimination; an obligation to prove intent would plainly be absurd where none exists and most systemic discrimination would be sheltered from Parliament's stated intention in Section 2 of the Act to establish equal opportunity.
- Reasonable accommodation. The court held too, Mr. Justice LeDain dissenting, that employers are under no duty to make reasonable accommodation. This would provide a defence to an employer who expressed every good intention about hiring, for example, a

person who used a wheelchair to get around yet would not provide a desk with enough clearance between the pedestals for use by such a person. So this, too, appears to seriously threaten the translation of equal opportunities from the statute to daily life.

The Attorney General of Canada intervened in the Federal Court appeal, on behalf of the Minister of Labour, supporting CNR's position. The Attorney General was later quoted as saying his department would take a different position before the Supreme Court.

Sumbal vs. Canadian National Railway Company

A hearing into a similar complaint of religious discrimination in employment by Pavita Singh Sumbal, also a Sikh, has been adjourned pending the final disposition of CNR vs. Bhinder (see previous case).

Packham vs. Canadian Human Rights Commission

The Federal Court of Appeal dismissed Lucien Jack Packham's application to overturn an earlier Commission ruling on his complaint of age discrimination.

Packham's complaint, lodged after he failed to obtain employment with Kent Lines Limited, had been dismissed by the Commission.

Cashin vs. Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Human Rights Commission

Rosanne Cashin has appealed to the Federal Court of Appeal a Commission ruling that rejected her complaint of discrimination based on marital status. The complaint was launched when her contract was not renewed with the Canadian Broadcasting Corporation (CBC).

Cashin, of St. John's, Newfoundland, complained that her contract to report on energy and other resource matters was not renewed because her husband was appointed a director of Petro Canada.

Cashin was employed in the resources section of CBC Radio but did not cover fisheries stories because her husband is president of the Newfoundland Labrador Fishermen, Food and Allied Workers Union. With fisheries and offshore oil constituting the bulk of Newfoundland resource stories, CBC maintained that her husband's Petro Canada appointment might compromise Cashin's credibility in reporting issues involving Petro Canada.

Following investigation, the Commission agreed that it was reasonable for the CBC to take the steps it did to protect its credibility.

McKenzie vs. Canadian Human Rights Commission

Dan McKenzie, MP for Winnipeg-Assiniboine, dropped seven of eight appeals of Commission rulings dismissing his complaints of discrimination based on ethnic origin.

McKenzie complained to the Commission that various federal government departments discriminated on the ground of ethnic origin by giving preference in employment to francophones.

The Commission dismissed the complaints after finding that the employment programs were based on language ability and not ethnic origin.

An appeal of McKenzie's complaint involving the Department of Consumer and Corporate Affairs is pending in the Federal Court of Appeal.

Stevenson vs. Canadian Human Rights Commission, Air Canada and Canadian Air Line Pilots Association

An airline pilot's argument that section 14(c) of the Canadian Human Rights Act is rendered inoperative by the Canadian Bill of Rights was rejected by the Federal Court of Appeal, which upheld the Commission's dismissal of an age discrimination complaint.

Section 14(c) of the Act permits mandatory retirement of individuals at what is considered the "normal" age of retirement for others working in the same occupation. Ross Stevenson complained that Air Canada discriminated against him by forcing him to retire at age 60. The Commission dismissed the complaint on the basis that age 60 was the normal age of retirement for commercial pilots across Canada.

Stevenson is appealing to the Supreme Court of Canada.

Canadian Human Rights Commission vs. John Ross Taylor and the Western Guard Party

John Ross Taylor will answer a second charge of contempt of court in Federal Court in 1984 for continuing to transmit recorded hate messages by telephone. Taylor has already served a one-year prison sentence for contempt as a result of his actions.

For details of the case see Hate Messages, Issues of Concern section.

Branch Reports Implementation of Amendments

The amendments to the Canadian Human Rights Act, adopted by Parliament and proclaimed in 1983, brought the Commission into uncharted territory.

With the extension of the disability ground, the Commission now had to think of departments of government, the federally-regulated sector and others under its jurisdiction as employers of persons with mental disabilities as well as of those with physical disabilities. Further, it could no longer think of these organizations merely as employers, for discrimination on the ground of disability was now also prohibited in the provision of goods, services, facilities and accommodations.

Moreover, for the first time in any Canadian jurisdiction, a previous or existing dependence on alcohol and other drugs was defined as a disabling condition which could give rise to a discrimination complaint.

As of July 1 the Commission had a plain duty to act with vigour and dispatch on any complaint lodged under the new ground.

Indeed, at its December, 1983, meeting the Commission recorded the first settlement of such a complaint when it approved an agreement to make the National Film Board theatre in Halifax accessible by March 1, 1984, to persons who use wheelchairs.

However, the Commission recognized that application of the amendments raises many difficult issues. To take just one example: how rigorous may an employer be in seeking assurances that a recovering alcoholic applying for a job will not relapse before an initial training period is over and full productivity has been achieved?

There are literally thousands of questions of detail that may someday require an answer.

Advice From Those Who Know

Because the issues are complex and the questions so numerous, the Commission decided at the outset that before making policy decisions guiding its interpretation of the amended Act, it should seek advice from employers, purveyors of goods, services, facilities and accommodations, and persons with disabilities.

Indeed, it felt it needed advice on whether such guidelines would, in fact, contribute to a clearer understanding and consistent application of the amended sections of the Act.

So the focus in 1983 was on laying the groundwork for a major process of consultation to take place in the first half of 1984. Draft discussion papers were commissioned on:

- Adaptation Plans/Accessibility. This paper includes scenarios and checklists that employers and others can use to assess their own performance without waiting to be tested by a complaint.
- Bona Fide Occupational Requirements. This document addresses the extent to which and the manner in which occupational requirements may justify limitations on the employment opportunities of those with mental disabilities or alcohol or drug dependence. (Guidelines already exist on bona fide occupational requirements as they apply to persons with physical disabilities.)
- Bona Fide Justification. This report focuses on the extent to which and the manner in which there may be acceptable reasons to limit the provision of goods, services, facilities and accommodations to those with disabilities.

These three papers are to be distributed in draft form early in 1984.

Through the process of seeking advice the Commission hopes to bring the legislative language of the amendments into daily life both for those with disabilities, and for those who provide the jobs and services to which disabled persons should have access.

Meantime, work was going ahead to explain the process and encourage participation by federal jurisdiction employers, service purveyors and organizations of and for disabled persons.

In December, the Chief Commissioner began a round of meetings with selected chief executive officers, deputy ministers and association presidents, seeking their organizations' cooperation in providing a broad perspective on the issues raised by the working papers. The response has been encouraging.

So too were early returns from a mail survey intended to identify other associations of and for disabled persons, unions, private enterprises under federal jurisdiction, Crown corporations, departments of government, federal agencies and provincial human rights commissions who were interested in giving their reactions to the papers so that the final policy decisions could reflect real needs and realistic solutions.

This work has taken place and continues under the direction of the Coordinator-Implementation of Amendments, reporting directly to the Secretary-General.

As 1983 ended, the Commission looked forward to a period of fruitful exchange with business, government and the disabled community that holds the promise of resolving many of the points at issue outside the adversarial framework of the complaints process.

Complaints and Compliance

Procedures introduced by the Complaints and Compliance Branch in 1982 streamlined the complaint management process as the branch reduced the number of active files from 616 to 490 during 1983.

The branch continued in 1983 to receive, investigate and, where possible, resolve through conciliation all complaints lodged with the Commission under the Canadian Human Rights Act. There was an increase in the number of enquiries received in 1983 from the previous year but a decline in the number leading to formal investigations. Improved administrative procedures reduced the average time required for investigations, enabling the branch to complete 58 more complaint files in 1983 with the same resources that existed in 1982.

During the year, work began on a significant reorganization that will create a true headquarters operation to deal with national concerns.

Until now, the Ottawa operation of Complaints and Compliance Branch has been both headquarters for supervising work in regional offices and conducting such centralized programs as conciliation, and a kind of regional office, investigating complaints originating in the National Capital Region and thousands of square miles of surrounding territory reaching from the St. Lawrence River to Arctic Bay at the northern tip of Baffin Island.

Under the new structure, a separate regional office, scheduled to open in Ottawa in the spring, 1984, is to be created to deal with complaints from this territory.

Headquarters will then be able to devote itself more fully to such matters as:

- directing investigation teams for major, national systemic reviews;
- conducting research that may lead to such reviews;

- conducting staff training to ensure that Commission policy is being carried out consistently and effectively by officers in widely-scattered offices.

The branch continued to provide employer and employee groups with technical support and specialists to advise on such issues as equal pay, affirmative action and systemic discrimination.

Public Programs Branch — A New Approach

During 1983, the branch was reorganized and renamed, reflecting the Commission's increased emphasis on a proactive approach to fulfilling its mandate of reducing discrimination and enhancing the equality of opportunity for all.

The branch focused on a selected number of major organizations within the Commission's jurisdiction, began a determination of their needs and attempted to structure its public programs to meet those needs.

As a result, a coordinated approach will underlie the branch's work. Teams of specialists will provide employers and employee groups with a variety of technical services and information resources so that they can revise their internal policies and systems to prevent discrimination.

The new structure is composed of three divisions.

Program Analysis and Development will undertake the long-term planning and development of services and resources needed by the Commission's clients. Detailed product development will be contracted to Commission specialists or to outside consultants.

Information and Production will take the resource or service from the detailed concept to final product. It will also continue its responsibilities for overall coordination of the Commission's public affairs.

Program Delivery's consultants will head the teams of specialists which will provide such services as workshops and seminars for managers, information packages for staff and legal advice or affirmative action specialists to review the organizations' hiring policies.

This new structure will allow the Commission to offset the popular view that it is an agency ready to penalize employers when they stumble. Rather, it is one which can help prevent a fall.

Program Delivery

When the former Information, Education and Cooperation Branch was reorganized it merged two separate cooperation divisions, Employers and Unions and Groups, into the Program Delivery Division. The division will approach its mandate on a project basis, improving planning and coordination.

During 1983, the division continued to work with unions and groups, implementing course materials developed in the previous year. In cooperation with the Canadian Labour Congress (CLC) and major unions under federal jurisdiction, the division provided training on human rights, the nature of discrimination, human rights legislation, equal pay for work of equal value, harassment and similar problems and anti-discrimination strategies for unions.

The division continued to advise and assist on human rights bargaining strategies. Speakers, lecturers and discussion leaders as well as research materials were provided upon request.

Program Delivery continued its education and consultation work with employers, shifting its focus from basic information and publications to the more sustained education and consultation efforts involving managers and decisionmakers. This shift is in keeping with the increasing need to prevent discrimination by changing organizational policies, systems and practices and transforming management attitudes.

The division provided policy advice, training for trainers and personnel managers and responded to specific requests by employers. It participated in ongoing training programs of the Public Service Commission and Treasury Board, increasing the emphasis on human rights and equal opportunity in employment.

The issue of sexual harassment became a focus of attention as employers have increasingly accepted responsibility for maintaining a harassment-free work environment. The division conducted a nationwide series of seminars on sexual harassment and virtually all employers sent a range of representatives, from senior through middle managers, to human resource practitioners and counsellors. In all, more than 1,200 participants were reached in 16 cities.

The division increased its follow-up to complaint settlements, using meetings, consultations and seminars to help employers avoid further complaints.

Information and Production

The division provides the Commission with public affairs advice and support to help it inform the public about human rights issues and principles.

With the July 1 amendments to the Act, the division began redrafting all the Commission's information materials, beginning with an office consolidation of the Act and background notes explaining the amendments.

Division staff prepared advertising for regional office visits to Goose Bay, Labrador, and Campbellton, New Brunswick; a tour of several Saskatchewan communities with the Saskatchewan Human Rights Commission; and full advertising and public relations support for public hearings in Calgary, Alberta, and Charlottetown, Prince Edward Island.

A new design concept was completed to give the Commission's information materials a consistent appearance. The division canvassed its mailing lists for the second time to update addresses and ensure that recipients still wanted to receive the material.

The division prepared six summaries of Commission decisions and 35 press releases, 12 of which summarized decisions of independent tribunals. Key publications are converted to Braille and put on audio cassette for those with impaired vision.

A follow-up media seminar completed a two-year program organized to put senior staff and regional directors more at ease during media interviews.

The division's enquiries officer responded to approximately 250 calls and letters monthly, referring callers to the appropriate agencies when their problems were not in the Commission's mandate and replying personally to each letter.

The division handled an average of 30 media calls monthly and distributed a total of 285,086 publications and 3,500 kits.

Regional Reports

Atlantic Region

Human rights presentations to RCMP trainees and a specially-designed training seminar for management personnel of the Cape Breton Development Corporation highlighted 1983 at the Atlantic regional office.

Regional staff conducted or participated in more than 100 seminars, workshops, meetings and conferences during the year. Promotional events were held in Goose Bay-Happy Valley, Labrador; Sydney, Nova Scotia; and Campbellton-Dalhousie,

Fredericton and Saint John, New Brunswick.

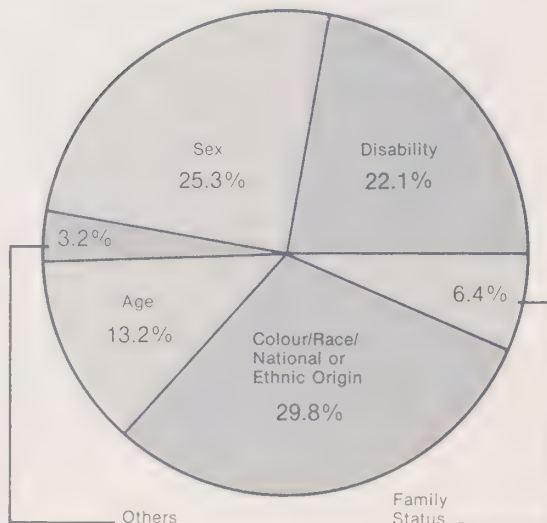
The Atlantic regional office received 2,800 enquiries in 1983 — an increase of 25 per cent over the previous year. This represented a 133 per cent increase since the first year of operation in 1979.

Fifty formal investigations were completed during the year in such areas as mandatory retirement, reasonable accommodation and discrimination in the work place. The Atlantic regional office has handled 242 formal complaints since 1979.

Results of cases submitted for decision in 1983

Result	Dismissed	Settled	Discontinued	Sub total Closed	To Conciliation	To Tribunal	Not Submitted
Grounds							
Sex	73	11	1	85	5	1	91
National/Ethnic Origin	30	1	1	32	1		33
Religion	11	2		13			13
Age	29	14	3	46	2		48
Disability	66	49	5	120	13	16	149
Marital Status	29	5	1	35	2		37
Pay	1			1			1
Disabilities	56	27	7	90	11	7	108
Retaliation		1		1			1
Total	295	110	18	423	34	24	481

Distribution of complaints by grounds accepted in 1983



Quebec Region

A pilot project to encourage greater visibility for the Commission through closer working relationships with representatives of the news media was a major undertaking of the Quebec regional office in 1983. The focus of this effort was to develop an awareness of sexual harassment and of the 1983 amendments to the Canadian Human Rights Act.

During the year, several federal government departments asked for assistance in development of seminars to inform managers of the impact of the Act on their operations.

The office received a 1983 monthly average of 700 requests for information. Because of the steadily-increasing volume of requests, the office established a referral system to guide people to the appropriate agency for help when the problem is out of the Commission's jurisdiction.

The Quebec Regional office received 35 new formal complaints in 1983 and referred 52 to the Commission for a decision. The trend is towards systemic rather than individual complaints, particularly against companies and departments which do not promote the hiring of women in occupations traditionally reserved for men.

Results of cases submitted for decision by year (including percentage of total)

Results Year	Dismissed		Settled		Discontinued		Sub-total Closed		To Conciliation		To Tribunal		Total Submitted	
1983	295	61%	110	23%	18	4%	423	88%	34	7%	24	5%	481	100%
1982	213	48%	96	22%	61	13%	370	83%	65	15%	9	2%	444	100%
1981	280	58%	77	16%	57	12%	414	86%	48	10%	18	4%	480	100%
1980	167	47%	79	22%	38	11%	284	80%	48	14%	20	6%	352	100%
1979	93	38%	61	24%	25	10%	179	72%	35	14%	34	14%	248	100%
Total 1979-83	1048		423		199		1670		230		105		2005	

Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1983

Subject	Region									
	Sexual Harassment	Hate Propaganda	Physical Disability	Charter of Rights	Mental Disability	Equal Pay	Mandatory Retirement	Discriminatory Legislation	Others	Total
Headquarters	75	2	103	29	11	30	25	20	5703	5998
Atlantic	36	3	58	7	9	19	16	18	2678	2844
Quebec	88	6	192	60	14	38	70	25	8499	8992
Ontario	83	8	198	88	14	23	38	28	4982	5462
Prairie	10	6	36	22	2	2	9	6	1860	1953
Alberta & NWT	25	4	41	9	1	6	8	12	1974	2080
Western	39	4	37	24	9	8	27	4	2278	2430
Total	356	33	665	239	60	126	193	113	27974	29759

Ontario Region

Streamlined procedures for handling complaints and enquiries and increased staff enabled the Ontario regional office to offer additional educational and consultative services to employers, unions and community groups in 1983. This was the first step taken by the office to achieve more balance between compliance and educational programs.

For example, the office provided advice to a major private sector natural resource company on its anti-harassment policy, helped the company review its employment forms and procedures and provided human rights training for its management. In another major project, the office provided supervisors and management of a large Crown corporation with day-and-a-half-long seminars on their legal responsibilities under the Canadian Human Rights Act and

**Physical disability
complaints accepted by type and year**

Type of Disability	Years					
	1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-83
Alcoholism	1					1
Heart Ailment	4	4	5	4	2	19
Arthritis	1	1	2			4
Diabetes Mellitus	5	8	5	3	5	26
Epilepsy	6	4	10	13	12	45
Hearing Impairment	6	3	9	7	9	34
Cerebral Palsy	1	1		1		3
Multiple Sclerosis		3	1			4
Sight Impairment	12	30	40	27	20	129
Amputee/Disabled Limb	2	4	8	3	7	24
Lung Disease		3	1			4
Paralysis		2		1		3
Muscular Dystrophy					1	1
Skin Condition		2		3	1	6
Obesity	1		1	2	6	10
Back Problem	11					11
Injury	2	19	13	8	5	47
Allergies	2	3	1	2		8
Speech Impairment	1					1
Respiratory Condition	2					2
Use of Wheelchair	3					3
Mental Disability	3					3
Others	6	16	16	18	17	73
Total	69	103	112	92	85	461

Conciliation results by grounds and years

Grounds	Results					
	Dismissed	Settled	Discontinued	Total	1983	1979-83
Race/Colour	5		5	1		7
National/Ethnic Origin				1		1
Religion				2		2
Age	2		2	3	2	7
Sex	5		5	16	27	2
Marital/Family status	1		1	1	4	2
Pardon					1	1
Disabilities	1	2	3	13	4	11
Total - 1983	1	15	16			
1982	1	35	1	37		
1981	10	27			37	
1980	1	13				14
1979	2	9				11
Total 1979-83	15	99	1			115

on the role of human rights in effective personnel management. Between 200 and 300 managers will eventually participate in this on-going program.

The Ontario regional office also increased its activity with unions during the year. In cooperation with the Canadian Labour Congress, it provided week-long and weekend human rights training. Staff also participated in the Metro Toronto Labour Training Program for union representatives at the municipal level. This program will yield trained instructors able to teach human rights within their unions and to participate in a human rights course for the Metro Toronto labour education program.

The office participated in multi-disciplinary committees that evaluated educational materials and developed feasibility plans for a race relations training institute and community development strategies to improve community and race relations in the Metro Toronto area.

The Ontario regional office handled 5,462 enquiries during the year, about 400 of which demanded some preliminary investigation. The office received 69 formal complaints and referred 56 to the Commission for a decision.

Complaints accepted by regions by grounds

Region	Grounds	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disabilities	Pardon	Retaliation	Total-1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-83
Headquarters		8	7	2	6	18	1	9		5	56	75	109	101	103	444
Atlantic		11	1	1	4	11	3	12			43	45	52	65	39	244
Quebec		2	3	1	11	7	2	9			35	65	54	52	47	253
Ontario		19	6	1	14	11	4	14			69	54	82	45	44	294
Prairie		8	3		1	9	8	13			42	56	102	85	78	363
Alberta & NWT		7	3		1	9	1	6			27	51	19			97
Western		10	5		4	14	1	6			40	51	68	67	84	310
Total — 1983		65	28	5	41	79	20	69		5	312					
	1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2		397				
	1981	102	20	13	61	145	33	112					486			
	1980	66	28	9	49	126	42	92	1	2				415		
	1979	71	28	11	50	114	33	85	3						395	
Total 1979-83		385	136	44	245	566	152	461	7	9						2005

Prairie Region

The Prairie regional office continued in 1983 to help employers, unions, community groups and the public understand their rights and responsibilities under the Canadian Human Rights Act.

Staff of this office, which covers North-western Ontario as well as Manitoba and Saskatchewan, again toured the region to meet rural residents. Commission representatives toured Saskatchewan with staff from the provincial human rights commission, holding public meetings in Prince

Albert, Swift Current, Gravelbourg and Maple Creek.

The regional director also participated in a cable TV series on human rights in co-operation with several ethnic minority groups and the office sponsored a seminar in Winnipeg on the impact of international human rights law in Canada.

Regional staff attended or participated in 67 workshops on human rights issues during the year. The office handled 2,051 enquiries, accepted 42 new complaints and submitted 67 cases to the Commission during 1983.

**Closed cases by respondents and results
(includes complaints by employees and users of services)**

Results Respondents	Not Substantiated	Substantiated	No Determination	Total 1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-83
Government of Canada									
— Departments	103	25	53	181	142	149	116	57	645
— Commissions, boards and agencies	3	1	3	7	11	41	22	7	88
— Crown Corporations	29	4	5	38	34	29	11	11	123
Banking	24	3	7	34	26	23	24	32	139
Broadcasting, networks and stations	3	1		4	13	12	10	5	44
Telephone and telecommunications	8		1	9	12	7	11	8	47
Transportation									
— Airlines	11	7		18	26	19	22	13	98
— Railways	30	9	14	53	35	76	24	23	211
— Buslines	3		2	5	1	6	11		23
— Shipping and ferry lines					5	4	4	2	15
— Trucking	13		4	17	10	1		3	31
— Courier companies	3	2	1	6	2	2	2		12
— Other transportation		2		2		8	7	2	19
Unions and employee associations	4	1		5	10	6	4	1	26
Grain and feed companies	2		2	4	6	3			13
The nuclear industry (mining, processing, sales and regulation)	5	1		6	9	7	5	5	32
Sports organizations					5	6			11
Other private companies under federal jurisdiction	11	6	1	18	13	5	9	5	50
Miscellaneous	14	1	1	16	10	10	2	5	43
Total	316	67	94	477	376	414	284	179	1670

Alberta and Northwest Territories Region

Native residents of Alberta and the Northwest Territories were the focal audience of a regional information and education program in 1983. They were made more aware of their human rights and the presence of the Commission as a result of special efforts by the regional office to inform them of the purpose, scope and mandate of the Commission.

Contact with native communities and organizations culminated in a two-day Commission meeting held in Calgary in April. During a public session, 26 briefs were presented by a cross-section of interest

groups. Commission members also met with Indian leaders, federal employers and union representatives. As a result, the office has received an increase in the number of enquiries and complaints originating from the native sector.

The regional office responded to 2,080 enquiries during the year, many of which originated in the Northwest Territories. The office received 27 new complaints and processed 36 for presentation to the Commission, as well as resolving several cases informally before they were lodged as official complaints.

Regional staff participated in 60 conferences, seminars, workshops and meetings.

Complaints accepted by provinces by grounds

Province	Grounds	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital Family Status	Disabilities	Pardon	Retaliation	Total 1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-83
Newfoundland		1		1		1		3			6	3	6	12	7	34
P.E.I.						1					1	1	4	1	4	11
Nova Scotia		9	1		2	4	2	7			25	22	29	41	35	152
New Brunswick						5	1	2			8	19	15	14	11	67
Quebec		2	5	2	12	8	2	10			41	72	66	65	57	301
Ontario		26	11	2	21	27	5	24		2	118	128	176	135	110	667
Manitoba		3	2		1	3	5	2			16	30	75	56	46	223
Saskatchewan		5	1			6	3	8			23	22	26	18	25	114
Alberta		7	3			5		4		3	22	48	19	21	26	136
British Columbia		10	4		5	12	1	8			40	48	58	43	67	256
Yukon			1			2					3	1	1		4	9
NWT		1				5	1	1			8	2	7	5	2	24
Others		1									1	1	4	4	1	11
Total — 1983		65	28	5	41	79	20	69		5	312					
1982		81	32	6	44	102	24	103	3	2		397				
1981		102	20	13	61	145	33	112					486			
1980		66	28	9	49	126	42	92	1	2				415		
1979		71	28	11	50	114	33	85	3						395	
Total		385	136	44	245	566	152	461	7	9						2005

Western Region

Helping managers and employees in both the public and private sectors to understand and appreciate human rights initiatives was a major activity of the Western regional office in 1983.

For example, 300 letters that explained the Commission's work and the role of the regional office went out to federal government departments and Crown corporations and to corporations and agencies operating in federally-regulated industries. Copies of the recent amendments to the Canadian Human Rights Act were included with the letters, which emphasized the availability of the Commission's consultative services.

The office conducted a seminar for 21 social workers who counsel multicultural clients to give them a basic understanding of the legal concept of discrimination as prohibited under the Act. The seminar was organized in cooperation with the Univer-

sity of British Columbia's School of Social Work (Continuing Education) and the Multicultural Concerns Committee of the B.C. Association of Social Workers.

Regional staff and a systemic consultant from the national office presented 90 managers in the Pacific region of Correctional Services Canada with workshops on the application of the Act in matters of employment. A representative participated in a pilot project of cross-cultural training for its police officers and was a resource person for the RCMP's regular cross-cultural course for its officers.

The regional office staff conducted or participated in a total of 30 workshops/seminars and participated in 32 panel discussions at such events as conferences.

The Western region office handled 2,430 enquiries during the year. Forty formal complaints were investigated and 52 were referred to the Commission for a decision.

Complaints on sexual harassment*

Status \ Years	Dismissed	Settled or Redressed	Discontinued	Sub-Total Closed	At Investigation	At Conciliation	At Tribunal	Total
1983	5	1		6	5	1	1	13
1982	7	3		10	2			12
1981	6	6	1	13	3		1	17
1980		3	1	4				4
1979	3	1		4			1	5
Total 1979-1983	21	14	2	37	10	1	3	51

Note. One case is in the service area

*Sexual harassment cases covered in this table are those that involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim.

Accepted complaints on harassment by grounds

Grounds \ Years	1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-1983
Race/Colour	15	16	48	10	10	99
National/Ethnic Origin	5	4	7	3	2	21
Religion	2	1	1			4
Age	4	2		1		7
Sex*	14	15	22	5	5	61
Marital/Family Status		2	3			5
Disabilities	3	6	2	1	2	14
Total	43	46	83	20	19	211

*Fifty-one cases of harassment based on sex in this table include those which involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. Ten cases do not involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. An example would be a case in which a woman is the victim of repeated taunts because of her pregnancy.

Research and Policy

Growth in the volume and complexity of complaints and issues handled by the Canadian Human Rights Commission has increased the policy support required by staff and members of the Commission. As well, the support needed by the Commission has evolved from basic research into fundamental issues experienced in the early days of the Commission to applied research related to specific operational and policy needs.

To satisfy this changing demand, a Research and Policy Branch was formed in 1983 with a redefined mandate from the old Research and Special Studies Branch. The year's work was directed at supporting the Commission's decision-making process in such areas as complaints, relations with other agencies and the public, representations to Parliament and advice to employers and organizations serving the public.

Three presentations were made to Parliamentary Committees in 1983 and are avail-

able from the branch. These included a brief to the Special Parliamentary Committee on Pension Reform. It dealt with the need for fairness and equality in pension plans and commented on equality factors related to sex, marital status and age; the financial security of homemakers; the relationship between the abolition of mandatory retirement and pension plans; and pensions related to disability.

Reference notes were made available to the Special Committee on Participation of Visible Minorities in Canadian Society. These notes provide background information on the recourse available under the Canadian Human Rights Act for discrimination based on race, colour and national or ethnic origin.

In an appearance before the Special Senate Committee on the Canadian Security Intelligence Service, the Chief Commissioner focused on the possible discriminatory impact of wide use of security clearances as a condition of employment. He urged that a recourse procedure be developed for persons who are denied employment because of security requirements.

Administration

General

Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to the Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 135 person years.

Finance

The following is a statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1983, to December 31, 1983.

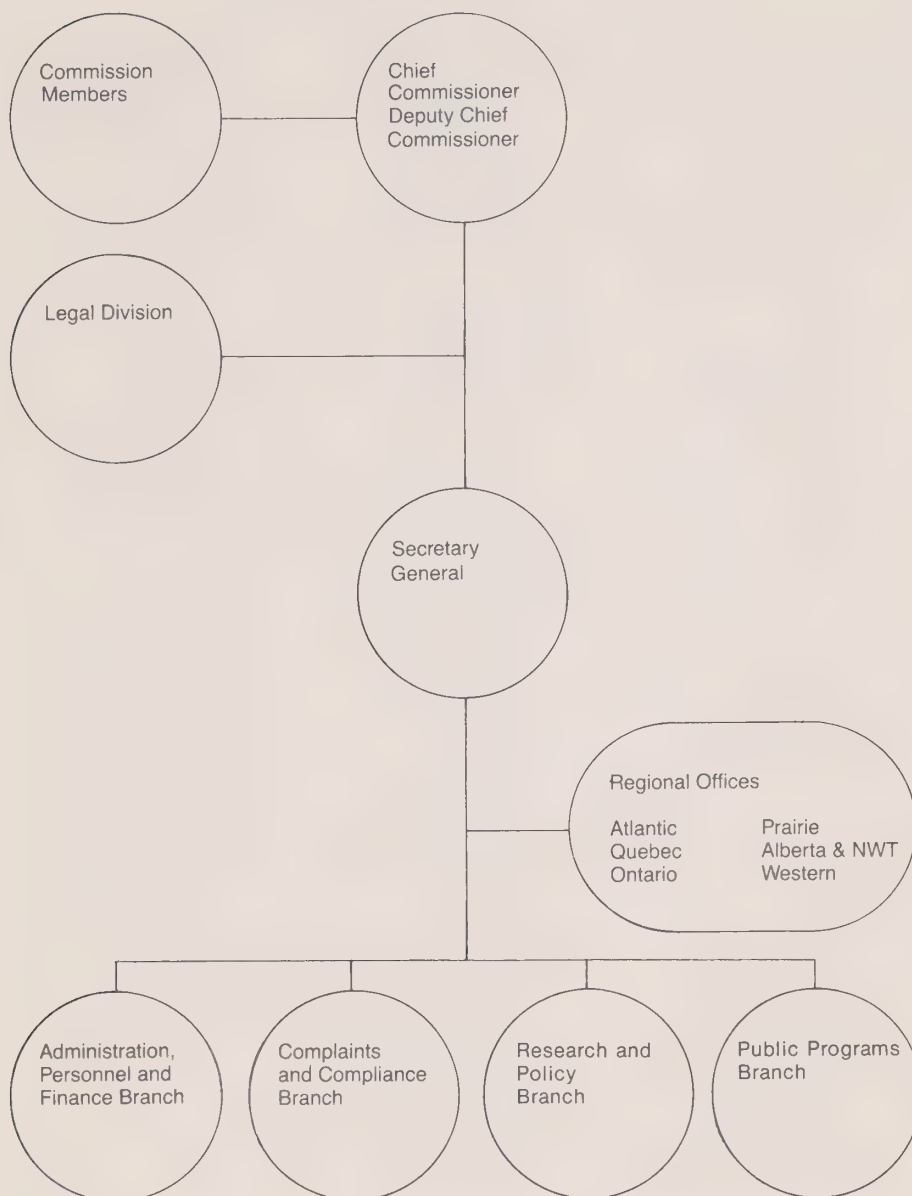
Salaries and Wages	\$3,921,647
Other Personnel Costs	\$ 593,249
Transportation and Communications	\$ 620,353
Information	\$ 91,634
Professional and Special Services	\$ 918,924
Rentals	\$ 53,402
Purchased Repair and Upkeep	\$ 34,198
Utilities, Materials and Supplies	\$ 118,145
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	\$ 89,900
All Other Expenditures	\$ 12,380
	<u>\$6,453,832</u>

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1983, to December 31, 1983.

Office of the Chief Commissioner	\$ 413,428
Privacy Commissioner	\$ 49,329
Privacy Complaints Investigation	\$ 141,951
Secretary General	\$ 569,336
Public Programs	\$ 783,224
Complaints and Compliance	\$ 954,938
Research and Policy	\$ 272,596
Administration, Personnel and Finance	\$1,285,337
Regions	\$1,390,444
Employee Benefit Plan	\$ 593,249
	<u>\$6,453,832</u>

Appendix 1

Organization Chart



Appendix 2

List of personnel

Beaufort, Pauline	Faubert, Anne-Marie	M'Gonigle, Shelagh	Sackrulle, Bart
Bell, John	Fecteau, Diane	MacAulay, Louise	Scallen, Ed
Bernier, Claude	Fromme, Joan	Madsen, Pam	Schachhuber, Dieter
Blake, Gary	Fulton, Marg	Malboeuf, Rachelle	Scheel, Leslie-Ann
Bonneville, Monique		Martin, Doug	Seale, Lewis
Borden, Allan	Gagné, Claire	McDonald, Francine	Simpson, Paula
Boulet, Chantal	Gallinger, Diane	McIntyre, Danny	Sims, Mary
Bourdon, Lorraine	Gilmour, Roberta	McKeown, Carol	Singh, Ram
Brazeau, Gérald	Glynn, Mike	McKervill, Hugh	St-Amour, Anita
Breau, Cathy	Gottenberg, Dolores	Mehat, Ajit S.	Stein, Lorisa
Burpee, Joyce		Méranger, Michèle	Stunden, Ray
Burr, Catherine	Hall, Anne	Mercier, Paul	
	Hamelin, George	Metras, Danielle	Tessier, Jim
Carrier, Georges	Hardy, Gisèle	Mimeault, Judy	Therien, Pat
Charette, Michel	Hargadon, Brian	Murray, Sheila	Thomas, Jeannie
Chartrand, Yolande	Henry, Judy		Thompson, Anita
Child, Alwyn	Heyliger, Pat	Neary, Gerry	Trappitt, Shirley
Chujor, Ikwo	Ho Lem, George	Newkirk, Reggie	Trellert, Nicole
Clayton, Jean	Holm, Flemming	Nolan, Helen	Tremblay, Pierre
Cocksedge, Allan	Hopkins, Al		Turcotte, Paul
Cook, George	Hosking, David	O'Brien, Steve	
Coté, Marcel	Howe, Dallas	O'Connell, D'Arcy	Ulch, Ted
Craven Fien, Beverly	Howell, Sandy	O'Connor, Warren	
Creamer, Lynn		O'Grady, Bonnie	Vallières, Denise
Cyr, Jean-Guy	Jackson, Sally	Omatsu, Maryka	Van Berkel, Gerard
	Johansen, Louise		Veillette, Lucie
Davey, Pat	Johns, Don	Palmer, Marion	Vézina, Danielle
Delisle, Julien	Johnson, Brenda	Patch, Tom	
Demierre, Geraldine	Jones, Cathy	Pépin, Gilles	Wankam, Marie
Desjardins, Ann	Juriansz, Russell	Pitre, Michel	Weatherall, Gail
Désormeaux, Diane		Plamondon, Josée	Wild, Shelley
Djahanbin, Nelly	Knol, Kim	Poirier, Linda	Wilkie, Donna
Doyle, Kathy	Krauter, Brenda	Pouliot, Jean-Pierre	Wouk, Judith
Dumaine, André	Kulhanian, Lesley	Preito, Dora	
Dumais, Peggy		Proulx, Michel	Young, Debra
Dumont, Lise	Lafrenière, Charles		Young, Tim
Duncan, Angela	Lamont, Paul	Quinn, Denise	Young, Wendy
Dunlop, Debbie	Larose, Danielle		
Duvall, Donna	Leano, Rebecca	Richardson, Dorothy	Zappa, Gwen
	Légaré, Daniel	Ridding, Peggy	
Evans, Jocelyne	Legault, Anne-Marie	Riopel, Céline	
Evans, Margaret	Legault, Gina	Ritchot, Nicole	
	Leigh, Woh-Peng	Robert, André	
	Leroux, Paul	Robinson, Michelle	
	Lewis, Kathleen	Rozsa, Charles	
	Longpré, Karen		

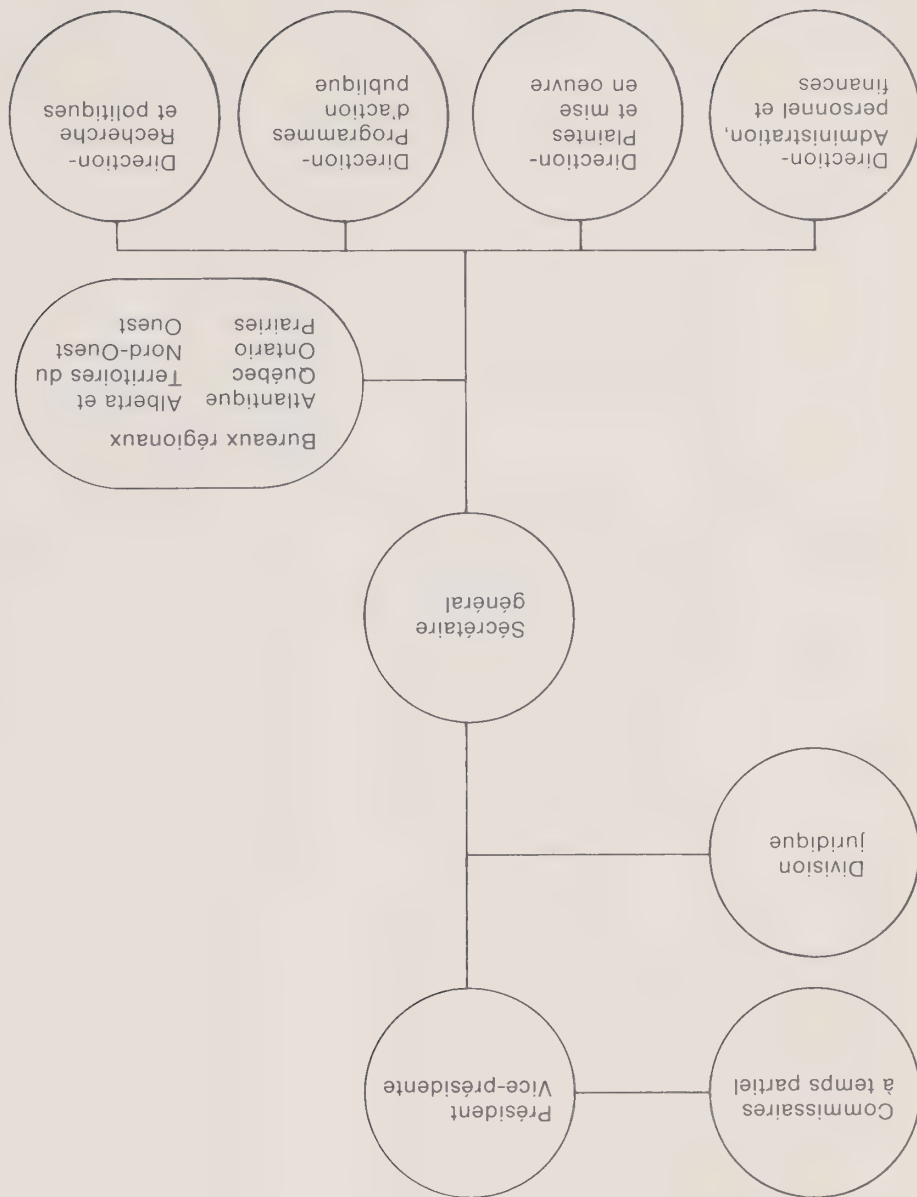
Annexe 2

Liste du personnel

Beaufort, Pauline	Faubert, Anne-Marie	M'Gonigle, Shelagh	Sackrue, Bart
Bell, John	Fecteau, Diane	MacAulay, Louise	Scallien, Ed
Bernier, Claude	Fromme, Joan	Madsen, Pam	Schachhuber, Dieter
Blake, Gary	Fulton, Marg	Malboeuf, Rachelle	Scheel, Leslie Ann
Bonneville, Monique	Gagné, Claire	Martin, Doug	Seale, Lewis
Borden, Allan	Gallinger, Diane	McDonald, Francine	Simpson, Paula
Boulet, Chantal	Gilmour, Roberta	McIntyre, Danny	Sims, Mary
Bourdon, Lorraine	Gynn, Mike	McKeown, Carol	Singh, Ram
Breau, Cathy	Gottenberg, Dolores	McKewill, Hugh	St-Amour, Anita
Burpee, Joyce		Mehat, Ajit S.	Stein, Lorisa
Burr, Catherine	Hall, Anne	Méranger, Michèle	Stunden, Ray
Carrier, Georges	Hamelin, George	Mercier, Paul	Tessier, Jim
Charrette, Michel	Hardy, Gisele	Métras, Danielle	Therien, Pat
Child, Alwyn	Henry, Judy	Mimeault, Judy	Thomas, Jeanne
Chunior, Ikwo	Hargadon, Brian	Murray, Sheila	Thompson, Anita
Clayton, Jean	Heyliger, Pat	Neary, Gerry	Trappitt, Shirley
Cocksedge, Allan	Ho Lem, George	Newkirk, Reggie	Treliert, Nicole
Cote, Marcel	Holm, Flemming	Nolan, Helen	Tremblay, Pierre
Craven, Fien, Beverly	Hopkins, Al		Turcotte, Paul
Creamer, Lynn	Hosking, David	O'Brien, Steve	Uich, Ted
Cyr, Jean-Guy	Howe, Dallas	O'Connell, D'Arcy	
Davey, Pat	Howell, Sandy	O'Grady, Bonnie	Valières, Denise
Delisle, Julien	Jackson, Sally	O'Matso, Maryka	Van Berkel, Gerard
Désormeaux, Diane	Johansen, Louise		Veillette, Lucie
Deshardins, Ann	Johns, Don	Palmer, Marlon	Vézina, Danielle
Djahanbin, Nelly	Johnson, Brenda	Patch, Tom	Wankam, Marie
Doyle, Kathy	Jones, Cathy	Pépin, Gilles	Weatherall, Gail
Dumais, Peggy	Juriansz, Russell	Pitre, Michel	Wild, Shelley
Dumont, Lise	KnoI, Kim	Piampondon, Josée	Wilkie, Donna
Duncan, Angela	Krauter, Brenda	Pouliot, Jean-Pierre	Wouk, Judith
Dunlop, Debbie	Kulhanian, Lesley	Prette, Dora	Young, Debra
Duvall, Donna	Latrenière, Charles	Proulx, Michel	Young, Tim
Evans, Jocelyne	Lamont, Paul	Quinn, Denise	Young, Wendy
Evans, Margaret	Larose, Danielle	Richardson, Dorothy	Zappa, Gwen
	Legault, Anne-Marie	Ridding, Peggy	
	Legault, Gina	Ritcheot, Nicole	
	Leigh, Woh-Peng	Roberts, Andre	
	Leroux, Paul	Robinson, Michelle	
	Lewis, Kathleen	Rozsa, Charles	
	Longpre, Karen		

Annexe 1

Organigramme



Administration

Généralités

Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et permettent d'assurer les services de soutien administratif nécessaires à la Commission et aux tribunaux constitués par la Commission canadienne des droits de la personne.

Personnel

L'effectif a atteint le plafond autorisé de 135 années-personnes.

Finances

Voici l'état des dépenses par composante financière de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983.

Salaires et traitements	\$3 921 647
Autres rémunérations	\$ 593 249
Transports et communications	\$ 620 353
Information	\$ 91 634
Services professionnels et spéciaux	\$ 918 924
Location	\$ 53 402
Services de réparation et d'entretien	\$ 34 198
Service d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	\$ 118 145
Construction et acquisition de machines et d'équipement	\$ 89 900
Toutes autres dépenses	\$ 12 380
Total des dépenses	\$6 453 832

Etat des dépenses par centre de coûts pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983.

Bureau du président	\$ 413 428
Commissaire à la protection de la vie privée	\$ 49 329
Enquête sur les plaintes à la protection de la vie privée	\$ 141 951
Secrétaire général	\$ 569 336
Direction des programmes d'action publique	\$ 783 224
Direction des plaintes et de la mise en œuvre	\$ 954 938
Direction de la recherche et des politiques	\$ 272 596
Direction de l'administration, du personnel et des finances	\$1 285 337
Bureaux régionaux	\$1 390 444
Régime de prestations pour les employés	\$ 593 249
Total	\$6 453 832

à l'intention du Comité parlementaire spécial sur la réforme des pensions. On y souligne la nécessité d'assurer l'équité et l'égalité des régimes de pension et on y formule certaines observations sur les facteurs d'égalité liés au sexe, à l'état matrimonial et à l'âge; la sécurité financière des femmes au foyer; l'impact de l'abolition de la retraite obligatoire sur les régimes de pensions et les pensions d'invalidité.

Des notes d'information ont été mises à la disposition du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne. Elles indiquent les recours prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, dont peuvent se prévaloir les personnes qui ont fait l'objet de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

Lors de sa comparution devant le Comité sénatorial spécial du Service canadien du renseignement de sécurité, le Président de la Commission a mis l'accent sur l'effet discriminatoire que risque de provoquer la prolifération des emplois pour lesquels on exige une autorisation sécuritaire. Il a pressé le Comité de prévoir des recours à l'intention des personnes qui se voient refuser un emploi pour des raisons de sécurité.

Comme les plaintes et les questions dont s'occupe la Commission canadienne des droits de la personne deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, la Direction a été appelée à intensifier ses activités dans le domaine de l'analyse et de l'élaboration de politiques. Par ailleurs, le type de recherches qu'elle effectue pour la Commission a changé; au début il s'agissait d'études élémentaires portant sur des questions fondamentales alors que maintenant il s'agit d'une recherche appliquée, axée sur des besoins précis au niveau des activités et des politiques.

C'est pourquoi, en 1983, on a redéfini le mandat de l'ancienne Direction de la recherche et des études spéciales, qui est devenue la Direction de la recherche et des politiques. Au cours de l'année, son travail a consisté principalement à appuyer le processus de prise de décision de la Commission en ce qui concerne les plaintes, les relations avec d'autres organismes et le public, la présentation d'observations au Parlement et les conseils s'adressant aux employeurs et aux organisations qui deservent le public.

En 1983, trois exposés ont été présentés aux comités parlementaires et on peut en obtenir des exemplaires auprès de la Direction. Il s'agit entre autres d'un exposé

Région de l'Ouest

Le personnel du bureau régional et un expert-conseil en matière de discrimination systémique de l'administration centrale ont offert des ateliers portant sur l'application de la Loi dans le domaine de l'emploi à l'intention de 90 cadres de Service correctionnel Canada dans la région du Pacifique. Un représentant a participé à un projet-pilote de formation interculturelle à l'intention des agents de police de cet organisme, jouant en outre le rôle de personne-ressource dans le cadre du programme interculturel permanent que la G.R.C. offre à ses propres agents.

Le personnel du bureau régional a animé au total 30 ateliers ou colloques, ou y a participé, prenant également part à 32 tables-rondes dans le cadre de manifestations telles que des conférences.

Le bureau régional de l'Ouest a traité 2 430 demandes de renseignements au cours de l'année. Il a instruit 40 plaintes officielles et en a renvoyé 52 à la Commission pour décision.

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Années	Mots									
	1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-1983	Race, couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Age
Total	15	16	48	10	10	99	5	4	1	2
Sexe*	14	15	22	5	5	61		3		1
Situation de famille état matrimonial		2	3			5				
Déficiences	3	6	2	2	1	14				
Total	43	46	83	20	19	211				

*Cinquante-et-un cas de harcèlement fondé sur le sexe faisant partie de ce tableau sont des cas où le harceleur a tenté d'avoir des relations sexuelles avec la victime. Dans dix autres cas, il ne s'agissait pas d'une tentative, de la part du harceleur, d'avoir des relations sexuelles avec la victime. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un cas où une femme fait l'objet de sarcasmes répétés parce qu'elle est enceinte.

L'une des principales activités du bureau régional de l'Ouest en 1983 a consisté à aider les cadres et les employés des secteurs public et privé à comprendre et à apprécier les démarches entreprises dans le domaine des droits de la personne.

Par exemple, 300 lettres expliquant le travail de la Commission et le rôle du bureau régional ont été envoyées aux ministères fédéraux et aux sociétés de la Couronne, de même qu'aux sociétés et aux organismes oeuvrant dans des industries réglementées par le gouvernement fédéral. Des exemplaires des modifications apportées récemment à la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été joints aux lettres, qui mettaient l'accent sur la disponibilité des services consultatifs de la Commission.

Le bureau a organisé un colloque à l'intention de 21 travailleurs sociaux qui consistent des clients de diverses origines culturelles, afin de leur expliquer l'essentiel de la notion juridique de discrimination interdite par la Loi. Le colloque a été organisé en collaboration avec la *School of Social Work* (Éducation permanente) à l'Université de la Colombie-Britannique et le *Multicultural Concerns Committee* de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique.

Plaintes de harcèlement sexuel*

Années	Suite donnée									
	Plaintes réglées	Plaintes réglées situation adreessée	Plaintes abandonnées	Sous-total (desseins fermés)	En cours d'enquête	Conciliation	Tribunal	Total	1983	1982
Total	5	1		6	5	1	1	13	5	7
Plaintes réglées	1	3		4	10			12	6	6
Plaintes réglées situation adreessée		1		1	13			17		
Plaintes abandonnées								4		
Sous-total (desseins fermés)								5		
En cours d'enquête								1		
Conciliation								1		
Tribunal								1		
Total	13	1		6	5	1	1	21	13	12
1983	5	1		6	5	1	1	13	5	7
1982	6	1		7	10			12	6	6
1981								4		
1980								5		
1979								1		
Total 1979-1983	13	1		6	5	1	1	21	13	12

Note: Un cas porte sur la prestation de services. Les cas de harcèlement sexuel faisant partie de ce tableau sont les cas où le harceleur tente d'avoir des relations sexuelles avec la victime.

Région de l'Alberta et des Territoires du

Les résidents autochtones de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest ont été la cible d'un programme régional d'information et d'éducation en 1983. Ils ont pris d'avantage conscience de leurs droits et de la présence de la Commission grâce aux efforts spéciaux déployés par le bureau régional en vue de les informer de la raison d'être, du champ de compétence et du mandat de la Commission.

Le bureau régional a répondu à 2 080 demandes de renseignements au cours de l'année, dont un grand nombre provenaient des Territoires du Nord-Ouest. Pour ce qui est des plaintes, le bureau en a reçu 27 nouvelles et en a transmis 36 à la Commission, en plus de régler plusieurs cas avant que des plaintes officielles ne soient déposées.

Le personnel du bureau régional a participé à 60 conférences, colloques, ateliers et réunions.

Plaintes acceptées par province par motif

Motifs		Race, couleur ou ethnique	Religion	Age	Sexe	Situation de famille/Etat matrimonial	Déficience	Etat de personne gratée	Représentées	Total-1983	1981	1980	1979	Total 1979-83
Province	Terre-Neuve	1	1	1	1	3			6	3	6	12	7	34
	Ile-Prince-Edouard				1				1	1	4	1	4	11
	Nouvelle-Ecosse	9	1	2	4	2	7	25	22	29	41	35	152	
	Nouveau-Brunswick				5	1	2	8	19	15	14	11	67	
	Québec	2	5	12	8	2	10	41	72	66	65	57	301	
	Ontario	26	11	21	27	5	24	118	128	176	135	110	667	
	Manitoba	3	2	1	3	5	2		16	30	75	56	223	
	Saskatchewan	5	1		6	3	8	23	22	26	18	25	114	
	Alberta	7	3		5		4	3	22	48	19	21	136	
	Colombie-Britannique	10	4	5	12	1	8	40	48	58	43	67	256	
	Yukon		1		2			3	1	1		4	9	
	Territoires du Nord-Ouest	1			5	1		8	2	7	5	2	24	
	Autres	1						1	1	4	4	1	11	
Total —	1983	65	28	5	41	79	20	69	312					
	1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2				
	1981	102	20	13	61	145	33	112			486			
	1980	66	28	9	49	126	42	92	1	2		415		
	1979	71	28	11	50	114	33	85	3				395	
Total		385	136	44	245	566	152	461	7	9				2005

Le bureau régional de l'Ontario a aussi accru ses activités à l'égard des syndicats au cours de l'année. Avec la coopération du Congrès du travail du Canada, il leur a offert des cours de formation sur les droits de la personne en semaine et pendant les week-ends. Le personnel a également participé au programme de formation de la main-d'œuvre du Toronto métropolitain destiné aux représentants syndicaux du niveau municipal. Ce programme produira des moniteurs compétents, capables d'enseigner les droits de la personne au sein de leurs syndicats et de participer à un cours sur les droits de la personne dans le cadre du programme d'éducation de la main-d'œuvre du Toronto métropolitain.

Le bureau a pris part aux activités de comités multidisciplinaires chargés d'évaluer le matériel didactique et d'établir des plans de faisabilité concernant un institut de formation en matière de relations interraciales ainsi que des stratégies de développement communautaire visant à améliorer les relations communautaires et interraciales dans la région métropolitaine de Toronto.

Le bureau régional de l'Ontario a traité 5 462 demandes de renseignements au cours de l'année, dont environ 400 ont nécessité une enquête préliminaire. Le bureau a reçu 69 plaintes officielles et en a renvoyé 56 à la Commission pour décision.

Plaintes acceptées par région par motif

Motif	Région													
	Administration centrale	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta et TNO	Ouest	Total — 1983	1982	1981	1980	1979	Total 1979-83	
Race, couleur	8	11	2	19	8	7	10	65	81	102	66	71	385	
Origine nationale ou ethnique	7	1	3	6	3	3	5	28	32	20	28	28	136	
Religion	2	1	1	1				5	6	13	9	11	44	
Age	6	4	11	14	1	1	4	41	44	61	49	50	245	
Sexe	18	11	7	11	9	9	14	79	102	145	126	114	566	
Situation de famille/état matrimonial	1	3	2	4	8	1	1	20	24	33	42	33	152	
Déficience	9	12	9	14	13	6	6	69	103	112	92	85	461	
État de personne handicapée									3		1	3	7	
Représentantes	5			69	42	27	40	312	2		2		9	
Total 1983	56	43	35	69	42	27	40	312						
1982	75	45	65	54	56	51	51		397					
1981	109	52	54	82	102	19	68			486				
1980	101	65	52	45	85		67				415			
1979	103	39	47	44	78		84					395		
Total 1979-83	444	244	253	294	363	97	310							2005

La simplification de la marche à suivre pour traiter les plaintes et les demandes de renseignements ainsi que l'accroissement du personnel ont permis au bureau régional de l'Ontario d'offrir des services additionnels de consultation et d'éducation aux employés, aux syndicats et aux groupes communautaires en 1983. Il s'agissait de la première mesure prise par le bureau en vue d'assurer un meilleur équilibre entre les programmes d'éducation et les programmes de mise en œuvre.

Par exemple, le bureau a conseillé une importante société du secteur privé œuvrant dans le domaine des ressources naturelles quant à sa politique antiharçèle-

Par exemple, le bureau a conseillé une importante société du secteur privé œuvrant dans le domaine des ressources naturelles quant à sa politique antitharçale-

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Type de déficience	Années						Total
	1983	1982	1981	1980	1979	Total 1974-80	
Alcoolisme	1						1
Troubles cardiaques	4	4	5	4	2		19
Arthrite	1	1	2				4
Diabète sucré	5	8	5	3	5		26
Epilepsie	6	4	10	13	12		45
Troubles de l'ouïe	6	3	9	7	9		34
Paralysie cérébrale	1	1		1			3
Sclérose en plaques		3	1				4
Troubles de la vue	12	30	40	27	20		129
Amputation/membre invalide	2	4	8	3	7		24
Maladie pulmonaire		3	1				4
Paralysie		2					3
Dystrophie musculaire					1		1
Maladie de peau		2		3	1		6
Obésité	1		1	2	6		10
Problème de dos	11						11
Blessure	2	19	13	8	5		47
Allergies	2	3	1	2			8
Trouble de la parole	1						1
Maladie respiratoire	2						2
Utilisation d'un fauteuil roulant	3						3
Déficience mentale	3						3
Autres	6	16	16	18	17		73
Total	69	103	112	92	85		461

En ce qui concerne le bureau régional du Québec, l'année 1983 a été marquée par le lancement d'un projet-pilote destiné à mieux faire connaître le travail de la Commission grâce à des contacts plus étroits avec les représentants des médias. Ce projet visait principalement à sensibiliser le public au problème du harcèlement sexuel et aux modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Au cours de l'année, plusieurs ministères fédéraux se sont adressés à nous pour que nous les aidions à préparer des séances d'information à l'intention des gestionnaires portant sur les répercussions de la Loi sur leurs activités.

En 1983, notre bureau a reçu en moyenne 700 demandes de renseignements par mois. Étant donné que le nombre des demandes augmente de façon régulière, notre bureau a mis sur pied un système d'orientation afin de diriger les gens vers les organismes susceptibles de les aider, lorsque leurs problèmes ne relèvent pas de la compétence de la Commission.

En 1983, le bureau régional du Québec a reçu 35 nouvelles plaintes officielles et en a renvoyé 52 à la Commission pour qu'elle rende une décision. Il semble que les plaintes soient plutôt à caractère systémique qu'individuel. Des plaintes ont été déposées en particulier contre des entreprises et des ministères qui ne favorisent pas l'embauche des femmes dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes.

Résultats des causes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Résultats	Années	1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83			
		Plaintes réglées	61%	295	110	23%	18	4%	423	61	24%	25	10%		
Plaintes abandonnées	Plaintes réglées	1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83			
		Plaintes réglées	61%	295	110	23%	18	4%	423	61	24%	25	10%		
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
Sous-total (lossiers)	Plaintes réglées	1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83			
		Plaintes réglées	61%	295	110	23%	18	4%	423	61	24%	25	10%		
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
Conciliation	Plaintes réglées	1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83			
		Plaintes réglées	61%	295	110	23%	18	4%	423	61	24%	25	10%		
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
Tribunal	Plaintes réglées	1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83			
		Plaintes réglées	61%	295	110	23%	18	4%	423	61	24%	25	10%		
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
Total des causes instruites	Plaintes réglées	1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83			
		Plaintes réglées	61%	295	110	23%	18	4%	423	61	24%	25	10%		
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	
		Plaintes abandonnées		1983		1982		1981		1980		1979		Total 1979-83	

Rapports des régions

Région de l'Atlantique

Des présentations sur les droits de la per-
sonne destinées aux stagiaires de la G.R.C.
et un colloque de formation spécialement
conçu à l'intention des cadres de la
Société de développement du Cap-Breton:
voilà les faits saillants au bureau régional
de l'Atlantique en 1983.

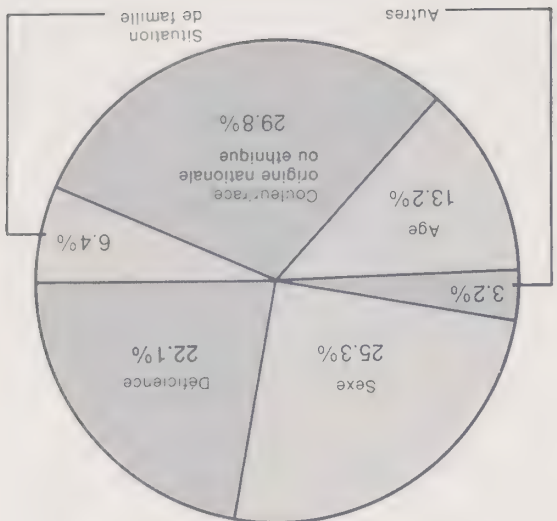
Le personnel du bureau régional a organisé
plus de 100 colloques, ateliers, réunions et
conférences au cours de l'année, ou y a
participé. Des activités de promotion ont
eu lieu à Goose Bay-Happy Valley (Labra-
dor), à Sydney (Nouvelle-Ecosse) et à
Campbellton-Dalhousie, Fredricton et
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick).

Le bureau régional de l'Atlantique a reçu
2 800 demandes de renseignements en
1983, ce qui représente une augmentation
de 25 p. 100 par rapport à l'année précé-
dente et de 133 p. 100 par rapport à 1979,
la première année d'existence.
Cinquante enquêtes officielles ont été
réalisées au cours de l'année dans des
domaines comme la retraite obligatoire, les
adaptations raisonnables et la discrimina-
tion en milieu de travail. Le bureau régional
de l'Atlantique a traité 242 plaintes offi-
cielles depuis 1979.

Résultats des causes inscrites en 1983

Motif	Résultats	Race	Sexe	Situation de famille	État de santé	Déficience	Représentatives	Totaux
Plaintes rejetées	73	30	11	29	1	56	1	295
Plaintes réglées	11	1	49	5	1	27	1	110
Plaintes abandonnées	1	1	5	1	1	7	1	18
Sous-total (toutes causes)	85	32	120	35	1	90	1	423
Conciliation	5	1	13	2	1	11	1	34
Tribunal	1	1	16	13	1	7	1	24
Totaux des plaintes inscrites	91	33	149	37	1	108	1	481

Répartition des plaintes par motif acceptées en 1983



répondu à environ 250 appels et lettres par mois, renvoyant aux organismes compétents les cas qui ne relevaient pas du mandat de la Commission et répondant personnellement à chaque lettre.

La section a reçu environ 30 appels de journalistes par mois et distribué, au total, 285 086 publications et 3 500 trousseaux d'information.

consultation visant les cadres et les décideurs. Ce déplacement d'accent s'explique du fait de la nécessité sans cesse croissante de prévenir la discrimination en modifiant les politiques, les systèmes et les pratiques organisationnels et en transformant l'attitude du personnel d'encadrement.

La section a dispensé des conseils en matière de politiques ainsi que des cours de formation à l'intention des animateurs et des gestionnaires de personnel, répondant en outre aux demandes particulières des employeurs. Elle a pris part aux programmes de formation permanents de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor, mettant l'accent encore plus sur les droits de la personne et l'égalité des chances en matière d'emploi.

La question du harcèlement sexuel a beaucoup retenu l'attention à mesure que les employeurs assument de plus en plus la responsabilité de bannir cette pratique du milieu de travail. La section a organisé à l'échelle du pays une série de séminaires sur le harcèlement sexuel, presque tous les employeurs y envoyant des représentants, qu'il s'agisse de cadres supérieurs ou moyens ou de spécialistes et de conseillers en matière de ressources humaines. En tout, plus de 1 200 personnes ont assisté à ces séminaires offerts dans seize villes.

La section a suivi de plus près les règlements de plaintes, organisant des réunions, des consultations et des séminaires afin d'aider les employeurs à éviter le dépôt de nouvelles plaintes contre eux.

Information et production

La section assure à la Commission des services de soutien et des services de conseil-liers en matière d'affaires publiques afin de l'aider à renseigner la population sur les questions et les principes relatifs aux droits de la personne.

Par suite des modifications apportées à la Loi le 1^{er} juillet, la section a entrepris de remanier tous les documents d'information de la Commission, en commençant par publier une codification administrative de la Loi et des notes d'information sur les modifications.

La section a fait paraître des annonces en prévision de visites du bureau régional à Goose Bay au Labrador et à Campbellton au Nouveau-Brunswick, ainsi que d'une tournée de plusieurs collectivités de la Saskatchewan, organisée conjointement avec la Commission des droits de la personne de cette province. Elle a également assuré des services de publicité et de relations publiques en vue des audiences publiques tenues à Calgary en Alberta et à Charlottetown dans l'Île-du-Prince-Édouard.

La section a mis au point un nouveau mode de présentation des publications de la Commission pour leur donner une apparence plus uniforme. Pour la seconde fois, elle a examiné à fond ses listes d'envoi afin de mettre à jour les adresses et de s'assurer que les destinataires désirent toujours recevoir la documentation.

La section a préparé six sommaires des décisions de la Commission ainsi que 35 communiqués de presse, dont 12 résulmaient des décisions rendues par des tribunaux indépendants. Les principales publications sont traduites en braille ou enregistrées sur cassette à l'intention des personnes souffrant de troubles de la vue.

Un séminaire de rappel ayant pour thème les médias a marqué la fin d'un programme de deux ans dont l'objectif était de faire en sorte que les cadres supérieurs et les directeurs régionaux de la Commission soient plus à leur aise au cours des entrevues avec les journalistes.

L'agent de la section chargé de donner suite aux demandes de renseignements a

Direction des programmes d'action publique — Une nouvelle démarche

En 1983, la direction a été réorganisée et rebaptisée afin de traduire la priorité croissante accordée par la Commission à une démarche résolument active afin de remplir son mandat qui consiste à réduire la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances pour tous.

Se préoccupant surtout des principaux organismes relevant de la compétence de la Commission, la direction s'est appliquée à cerner leurs besoins et à structurer ses programmes d'action publique de manière à y répondre.

L'activité de la direction va alors s'appuyer sur une démarche concertée. Des équipes de spécialistes mettront à la disposition des employeurs et des groupes d'employés toute une gamme de services techniques et de ressources documentaires permettant de réviser leurs lignes de conduite et leurs systèmes internes en vue de prévenir la discrimination.

La nouvelle direction se compose de trois sections.

La Section de l'analyse et de l'élaboration de programmes s'occupera de l'analyse et de l'élaboration à long terme des services et des ressources nécessaires à la clientèle de la Commission. L'élaboration détaillée des produits sera confiée par contrat à des spécialistes de la Commission ou à des experts-conseils de l'extérieur.

La Section de l'information et de la production s'occupera de mettre au point les ressources ou les services à partir du stade de l'élaboration détaillée. Elle continuera également d'assurer la coordination globale des affaires publiques de la Commission.

Les conseillers de la Section de l'exécution de programmes dirigeront les équipes de spécialistes chargés d'assurer la prestation de certains services, notamment des ateliers et des séminaires à l'intention des cadres, des troupes d'information à l'intention du personnel ainsi que des services d'avocats et de spécialistes de

l'action positive pour réviser les politiques d'embauchage des entreprises. Grâce à cette réorganisation, la Commission pourra démentir l'opinion populaire voulant que son rôle se limite à punir les employeurs qui s'écartent du droit chemin. Sa vocation est plutôt d'aider à prévenir les faux-pas.

Exécution de programmes

La réorganisation de l'ancienne Direction de l'information, de l'éducation et de la coopération a donné lieu à la fusion de la Section de la coopération (employeurs) et de la Section de la coopération (syndicats et groupes), d'où est née la Section de l'exécution de programmes. Cette section réalisera son mandat par le biais de projets visant à améliorer la planification et la coordination.

En 1983, la section a continué à travailler avec les syndicats et les groupes, assurant la mise en œuvre du matériel didactique élaboré au cours de l'année précédente. En collaboration avec le Congrès du travail du Canada et les principaux syndicats relevant de la compétence fédérale, la section a offert des cours de formation portant sur les droits de la personne, les formes de discrimination, la législation en matière de droits de la personne, l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes, le harcèlement et autres problèmes similaires, et les stratégies anti-discriminatoires à l'intention des syndicats.

La section a continué à offrir son concours pour la mise au point de stratégies de négociation en matière de droits de la personne. Sur demande, elle a fourni de la documentation et des services de conférences et d'animateurs de débat. La section de l'exécution de programmes a poursuivi, auprès des employeurs, son travail d'éducation et de consultation, mettant l'accent non plus sur l'information de base et les publications, mais bien sur les efforts plus soutenus d'éducation et de

Direction des plaintes et de la mise en œuvre

Les procédures mises en place par la direction des Plaintes et de la mise en œuvre en 1982 ont permis d'améliorer le processus de traitement des plaintes et de faire passer ainsi le nombre de dossiers actifs de 616 à 490 en 1983.

Au cours de 1983, la direction a continué à recevoir, instruire et lorsque cela a été possible, régler, par voie de conciliation, l'en-semble des plaintes déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Bien que le nombre total de demandes de renseignements ait augmenté en 1983 par rapport à l'année précédente, le nombre de demandes donnant lieu à des enquêtes officielles a diminué. L'amélioration des méthodes administratives a permis de réduire la durée moyenne des enquêtes. La direction a pu ainsi fermer 58 dossiers de plaintes de plus en 1983 avec le même nombre de ressources que l'année précédente.

Durant l'année, on a entrepris une grande réorganisation des services pour que l'administration centrale puisse véritablement s'occuper de questions d'intérêt national.

- Jusqu'ici, la Direction des plaintes et de la mise en œuvre, à Ottawa, supervisait le travail des bureaux régionaux et s'occupait de programmes centralisés comme celui de conciliation, tout en assumant les responsabilités de bureau régional puisqu'elle s'occupait des plaintes provenant non seulement de la région de la Capitale mais aussi de toute la région qui s'étend du fleuve Saint-Laurent jusqu'à Arctic Bay, à la pointe septentrionale de l'île Baffin.
 - Dans le cadre de cette réorganisation, on prévoit ouvrir à Ottawa au printemps 1984, un bureau régional distinct chargé de s'occuper des plaintes émanant de cette région. L'administration centrale pourra ainsi consacrer plus de temps aux tâches suivantes:
 - mettre sur pied des équipes chargées d'effectuer d'importantes études sur la discrimination systémique à l'échelle nationale;
 - faire des recherches qui pourraient mener à des études de ce genre;
 - former du personnel afin de s'assurer que les grands principes de la Commission sont appliqués de façon uniforme et efficace par les agents qui travaillent dans des bureaux dispersés d'un bout à l'autre du pays.
- La direction continuera à offrir aux employeurs et aux associations d'employés des conseils techniques et les services de spécialistes en matière salariale, en action positive et en discrimination systémique.

— Motif justifiable. Où il est question des raisons qui peuvent motiver des restrictions apportées à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement à des personnes atteintes de diverses déficiences.

Les projets de ces trois documents devraient circuler au début de 1984.

Par ce processus de consultation, la Commission espère amener les personnes

atteintes d'une déficience ainsi que les employeurs et les fournisseurs de services à considérer les droits garantis par ces modifications comme des choses allant de soi.

Dans l'intervalle, la Commission s'est appliquée à expliquer comment elle voulait procéder et à encourager les employeurs fédéraux, les fournisseurs de services et les organisations pour les personnes handicapées à participer à la consultation.

En décembre, le président a commencé à rencontrer des hauts fonctionnaires, des sous-ministres et des présidents d'associations afin que leur organisation contribue à élargir le champ des questions abordées dans les documents de discussion. Jusqu'ici les résultats sont encourageants.

Encourageantes aussi, les premières réponses reçues à la suite d'un sondage postal que la Commission a décidé de faire pour atteindre les associations de déficients ou de service aux déficients, les syndicats, les entreprises privées de compétence fédérale, sociétés de la Couronne, ministères, organismes fédéraux et commissions provinciales des droits de la personne qui aimeraient commenter les documents de discussion de façon que les principes finalement adoptés par la Commission reflètent les besoins réels et offrent des solutions réalistes.

Ce travail se poursuit toujours, sous la direction d'un coordonnateur de la mise en œuvre des modifications, directement comptable au Secrétaire général.

Fin 1983, la Commission pouvait entrevoir des échanges fructueux avec des entreprises et des associations pour personnes handicapées, qui pourraient permettre de résoudre beaucoup de problèmes hors du cadre du traitement des plaintes.

Rapports des directions Mise en œuvre des modifications

Il existe littéralement des milliers de questions de ce genre auxquelles il faudra sans doute répondre un jour.

Consulter les connaisseurs

Vu le grand nombre de questions très complexes auxquelles il faut trouver réponse, la Commission a décidé qu'avant d'adopter les grands principes qui guideront son interprétation de la Loi, il valait mieux consulter les employeurs, les fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement de même que les personnes atteintes de déficiences.

Elle voulait ainsi s'assurer que de telles ordonnances pourraient véritablement mieux faire comprendre les nouvelles dispositions de la Loi et en assurer une application uniforme.

C'est pourquoi, en 1983, la Commission s'est surtout appliquée à faire tout le travail de préparation nécessaire pour une grande consultation durant le premier semestre de 1984 et à, à cette fin, commander des documents de discussion sur les sujets suivants:

- Programmes d'adaptation et accessibilité. Où l'on trouve des mises en situation et des listes de points à vérifier dont les employeurs et autres intéressés peuvent se servir pour voir si leurs méthodes sont bonnes sans avoir à attendre qu'elles soient mises en question par une plainte.

- Exigences professionnelles justifiées. Où il est question de la mesure comme de la façon dont les exigences professionnelles peuvent justifier des limites aux chances d'emploi pour les déficients mentaux, les alcooliques ou les toxicomanes. (Il existe déjà une ordonnance à ce sujet, applicable dans le cas des personnes atteintes d'une déficience physique.)

Avec l'adoption et la promulgation, en 1983, des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission se trouve en quelque sorte à naviguer dans des eaux inconnues.

Maintenant, la Commission a charge de défendre auprès des ministères, des entreprises fédérales et de tous les organismes qui relèvent de sa compétence, non seulement les droits des personnes atteintes d'une déficience physique mais ceux des personnes atteintes d'une déficience mentale.

Nous qui, jusqu'ici, n'avions affaire qu'à des employeurs, devons maintenant les considérer aussi comme des fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, interdite lors de la prestation de biens et de services.

Autre nouveauté au Canada: c'est la première fois que la dépendance présente ou passée envers l'alcool ou la drogue est reconnue comme une déficience et, à ce titre, comme un motif de distinction illicite.

À compter du 1^{er} juillet donc, la Commission se devait de s'occuper avec énergie et diligence des plaintes dont elle pouvait être saisie à cet égard.

À sa réunion de décembre 1983, la Commission réglait déjà un cas du genre en approuvant une entente pour rendre la salle de projection de l'Office national du film à Halifax accessible, dès le 1^{er} mars 1984, aux personnes en fauteuil roulant.

La Commission est cependant consciente que la mise en application des modifications pose bien des difficultés. Par exemple, jusqu'où un employeur a-t-il le droit d'aller en voulant s'assurer qu'un ex-alcoolique qui postule un emploi n'aura pas de rechute avant la fin de sa période de stage et avant d'avoir donné son plein rendement?

John Ross Taylor devra, en 1984, répondre en Cour fédérale à une deuxième accusation d'outrage au tribunal pour avoir cont-nu de diffuser par téléphone des messages enregistrés incitant à la haine. Taylor a déjà purgé un an de prison pour outrage au tribunal par suite de ses activités.

Pour plus de détails au sujet de cette affaire, voir la rubrique Propagande haineuse dans la partie traitant des questions d'intérêt.

Packham c. la Commission canadienne des droits de la personne
La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de Lucien Jack Packham visant à faire infirmer une décision antérieure de la Commission relative à sa plainte de discrimination fondée sur l'âge.

La Commission avait rejeté la plainte déposée par Packham après que la Kent Lines Limited lui eut refusé un emploi.

Cashin c. la Société Radio-Canada et la Commission canadienne des droits de la personne

Rosanne Cashin a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale d'une décision de la Commission qui avait rejeté sa plainte de discrimination fondée sur l'état matrimonial. Elle avait porté plainte après que la Société Radio-Canada eut décidé de ne pas renouveler son contrat.

Mme Cashin, de St-Jean, Terre-Neuve,

s'était plainte que son contrat de journaliste chargée de couvrir les questions d'énergie et de ressources naturelles n'avait pas été renouvelé parce que son mari avait été nommé l'un des directeurs de Pétro Canada.

Travaillant à la section des richesses naturelles du service radiophonique de la Société Radio-Canada, Cashin ne faisait toutefois pas de reportages sur les pêcheries parce que son mari est président de *Newfoundland Labrador Fishermen, Food and Allied Workers Union*. Comme la pêche et le pétrole offshore sont les principaux sujets de reportage lorsqu'il est question de ressources naturelles à Terre-Neuve, Radio-Canada a maintenu que la nomination de son mari à Pétro Canada pourrait miner la crédibilité de Cashin en cas de reportages sur des questions liées à Pétro Canada.

À l'issue de l'enquête, la Commission a convenu qu'il était raisonnable pour la Société Radio-Canada d'agir comme elle l'a fait en vue de protéger sa crédibilité.

Stevenson a interjeté appel devant la Cour suprême du Canada.

McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne
Dan McKenzie, député de Winnipeg-Assiniboine, a retiré sept des huit appels qu'il avait interjetés des décisions de la Commission rejetant ses plaintes de discrimination fondée sur l'origine ethnique.

McKenzie s'était plaint auprès de la Commission que divers ministères fédéraux faisaient preuve de discrimination fondée sur l'origine ethnique en accordant un traitement préférentiel aux francophones en matière d'emploi.

La Commission a rejeté les plaintes après avoir établi que les programmes d'emploi étaient fondés sur la capacité linguistique et non pas sur l'origine ethnique.

L'appel interjeté par McKenzie relativement au ministère de la Consommation et des Corporations est en instance devant la Cour d'appel fédérale.

Stevenson c. la Commission canadienne des droits de la personne, Air Canada et lignes aériennes
L'argument d'un pilote de lignes aériennes selon lequel la Déclaration canadienne des droits rend inopérant l'alinéa 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne a été rejeté par la Cour d'appel fédérale, qui a confirmé le rejet par la Commission d'une plainte de discrimination fondée sur l'âge.

L'alinéa 14c) de la Loi permet de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour le genre d'emploi qu'elle occupe. Ross Stevenson s'était plaint qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination à son endroit en le forçant à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La Commission a rejeté la plainte parce que l'âge normal de la retraite pour les pilotes professionnels de l'ensemble du Canada était de 60 ans.

Radulesco c. la Commission canadienne des droits de la personne
Jeanne Radulesco a obtenu la permission d'en appeler devant la Cour suprême du Canada d'une décision de la Commission qui avait rejeté ses plaintes de discrimination fondée sur l'âge et l'origine nationale.

Elle avait porté plainte contre les Musées nationaux du Canada et le Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de Radulesco visant la décision rendue par la Commission en 1982.

Les Chemins de fer nationaux du Canada c. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission a obtenu la permission d'en appeler devant la Cour suprême du Canada d'une décision de la Cour d'appel fédérale qui avait infirmé la décision d'un tribunal selon laquelle le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de Karnalal S. Bhinder en lui ordonnant de porter un casque de sécurité dans ses cours de triage de Toronto.

M. Bhinder, dont la religion impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef, avait travaillé dans les cours de triage du CN pendant quatre ans et demi avant l'adoption de la politique relative au casque de sécurité.

Un tribunal avait ordonné au CN de réembourser le plaignant sans perte d'ancien-neté et de lui verser 14 500 \$ pour perte de salaire.

Cette affaire soulève deux questions très importantes: — L'intention, à laquelle le juge Ledain n'a pas souscrit, la Cour fédérale d'appel soutient que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas lorsqu'il n'y a pas eu différence de traitement, ni intention de faire de la discrimination. Cela nous paraît

attaquer la base même du mandat que la Loi confère à la Commission, à savoir mettre fin à la discrimination systémique qui se produit lorsque les pratiques et principes adoptés limitent l'égalité des chances. La Commission croit que, dans la plupart des cas, ce genre de discrimination est le fait d'habitudes bien ancrées plutôt que de préjugés en soi; il serait donc parfaitement absurde d'être obligé de prouver l'existence d'une intention discriminatoire qui n'a jamais été présente et, par conséquent, il deviendrait impossible de remédier à la plupart des cas de discrimination systémique et d'établir l'égalité, souhaitée par le Parlement à l'article 2 de la Loi.

— Les adaptations raisonnables. La Cour est également d'avis, à l'exception du juge Ledain, que l'employeur n'est pas tenu de faire des adaptations raisonnables. L'employeur pourrait donc se dire prêt à engager, disons, une personne en fauteuil roulant sans lui fournir pour autant un bureau qui ait suffisamment d'espace entre les deux caissons pour lui permettre de manoeuvrer son fauteuil. Il nous paraît donc que, là aussi, le droit à l'égalité des chances garanti par la Loi ne serait pas facile à assurer dans la vie de tous les jours. Le procureur général du Canada est intervenu, au nom du ministre du Travail et en faveur du Canadien national, quand la cause a été portée en appel devant la Cour fédérale. Il semble que le procureur général ait déclaré, plus tard, qu'il allait adopter un point de vue différent devant la Cour suprême.

Sumbal c. les Chemins de fer nationaux du Canada

L'audition d'une plainte semblable de discrimination religieuse en matière d'emploi déposée par Pavita Singh Sumbal, également de religion Sikh, a été reportée jusqu'après le prononcé du jugement dans l'affaire CN c. Bhinder (voir l'affaire qui précède).

Autres tribunaux administratifs

La Commission canadienne des droits de la personne c. la Commission canadienne des transports – Ordonnance générale 0-9

La Commission canadienne des droits de la personne a reçu de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur la déficience physique à cause du règlement de la Commission canadienne des transports (CCT) qui prescrit des normes d'acuité visuelle et auditive pour le personnel itinérant des chemins de fer. La CCT a procédé à la révision de l'Ordonnance générale 0-9, mais cette démarche n'a pas réussi à dissiper les inquiétudes de la CCDF. C'est pourquoi cette dernière a obtenu au cours de l'année une décision de la Commission des Transports établissant un comité d'experts chargé d'étudier et de réviser l'Ordonnance générale 0-9.

Tribunaux judiciaires

Cooligan c. British American Bank Note Company

Au cours de l'année, la Cour d'appel fédérale a confirmé une décision rendue en 1980 par un tribunal qui avait déclaré ne pas pouvoir instruire une plainte contre la British American Bank Note Company parce que la société ne relevait pas de la compétence fédérale.

La Commission avait demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une ordonnance obligeant le tribunal à procéder aux audiences. Ayant essuyé un refus, la Commission avait porté l'affaire devant la Cour d'appel fédérale.

La plainte découle du fait que les

employées chargées de l'inspection des planches en acier destinées à l'impression des devises en papier-monnaie alléguent être moins bien payées que leurs collègues de travail masculins qui faisaient un travail équivalent.

Les plaintes ont été déposées en 1980 et 1981 contre la compagnie à Flin Flon au Manitoba, après que la candidature des cinq plaignants eut été rejetée pour diverses raisons médicales.

La compagnie a soutenu que ses normes de santé constituaient des exigences professionnelles justifiées qui, aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, l'autorisaient à refuser du travail à des personnes incapables, du fait de leur état de santé, d'exécuter les fonctions essentielles d'un poste. La Commission n'a toutefois pas été convaincue que la compagnie avait tenu compte des aptitudes individuelles réelles des plaignants.

L'un des cinq hommes, Greg McBratney de Flin Flon, a finalement été embauché comme apprenti-mécanicien industriel, malgré une déformation de la colonne vertébrale. Il se plaint d'avoir été obligé d'attendre trop longtemps avant que la compagnie ne l'engage.

La candidature de Noel Campbell de Winnipegos au Manitoba à un emploi de mineur de fond a été rejetée parce qu'il avait un larynx artificiel. Phillip Ricard de Flin Flon, qui s'était dit prêt à accepter n'importe quel emploi, et Fred Hull de Gillies Bay en Colombie-Britannique, qui avait postulé un emploi de mineur de fond, ont vu tous deux leur candidature rejetée parce qu'ils souffraient de troubles de la vue. Quant à Ronald Atkinson de Flin Flon, il a vu sa candidature à un emploi de mineur de fond rejetée parce qu'il avait des problèmes cardiaques et portait une plaque de métal dans une épaule.

Chapdelaine et Gravel c. Air Canada

Il a été décidé de constituer un tribunal pour déterminer si Air Canada avait fait preuve de discrimination sexuelle en refusant d'engager France Gravel, de Montréal, et Lucie Chapdelaine, de Kirkland, au Québec, comme pilotes parce qu'elles ne mesureraient pas 1 m 65. Fin 1983, le tribunal n'avait pas encore été constitué.

Après enquête, la Commission a conclu qu'il y avait eu discrimination. Elle a donc constitué un tribunal qui tiendra des audiences en 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, J. Burke, R. Burke et Best c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée
La Commission a constitué en novembre 1983 un tribunal chargé d'examiner la plainte déposée par quatre femmes et trois hommes qui alléguaient que la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson faisait de la discrimination autant à l'égard des hommes que des femmes en contraignant le niveau d'exposition au plomb chez les femmes.

Selon les plaignants, la compagnie empêchait les femmes en âge de procréer de travailler dans les secteurs à forte concentration de plomb à la fonderie de cuivre de Flin Flon. En limitant ainsi les possibilités d'emploi des femmes, affirmement-ils, la compagnie se trouve à obliger les hommes à accomplir toutes les tâches à risques élevés sans être protégés par le programme de vérification du taux de plomb dont bénéficiaient les femmes.

Le tribunal devra examiner les preuves médicales afin de déterminer si le plomb peut provoquer des changements au niveau des chromosomes également chez les hommes et si la politique de la compagnie est raisonnable dans les circonstances.

Romann c. Sea West Holdings Ltd.
Un tribunal sera également saisi en 1984 de la plainte de Rodney Romann, qui alléguait avoir été renvoyé parce qu'il avait refusé de naviguer avec l'officier d'un remorqueur qui l'avait harcelé sexuellement à maintes reprises.

Matelot de pont de 17 ans pour le compte de la Sea West Holdings, Romann a affirmé avoir mis le propriétaire, Donald Byers, au courant de ces incidents en juillet 1981. Toutefois, deux mois plus tard,

il a encore été désigné pour naviguer avec McDonald. Romann a dit à la Commission qu'il avait refusé et qu'il avait été congédié après avoir téléphoné à Byers pour lui exposer les raisons de son refus.

Le tribunal a été constitué en raison de l'impossibilité d'en arriver à un règlement, Byers soutenant qu'il ne se souvenait pas que Romann lui ait exposé les raisons de son refus de naviguer avec McDonald et que le matelot de pont avait donné sa démission.

Forseille c. United Grain Growers
Un tribunal tiendra des audiences en 1984 afin de déterminer si un diabétique de Port Coquitlam en Colombie-Britannique peut travailler à la manutention du grain aux éleveurs de United Grain Growers à Vancouver.

Mark Forseille avait été engagé pour travailler dans le hangar à wagons où les manoeuvres guident et déchargent les wagons à grain. Les nouveaux employés fixent un crochet aux portes des wagons pour les ouvrir et nettoient les débris. Forseille a été congédié après six jours lorsque les conseillers médicaux de la compagnie firent savoir qu'il était susceptible d'avoir une attaque d'insuline et qu'il pourrait mettre en danger sa vie et celle de ses compagnons de travail s'il s'évanouissait.

Après avoir étudié d'autres rapports médicaux, la Commission a jugé la plainte fondée et a constitué un tribunal par suite de l'échec de la conciliation.
McBratney, Atkinson, McMaster, Campbell, Ricard, Hull c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée
Cinq hommes que la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée avait refusé d'embaucher se sont plaints, auprès de la Commission, de discrimination fondée sur la déficience physique. Leur cause sera entendue par un tribunal en 1984.

Bicknell c. Air Canada
La Commission attendait à la fin de l'année la décision d'un tribunal au sujet d'une plainte déposée par Donald Bicknell, un pilote qu'Air Canada a refusé d'embaucher parce qu'il avait une perception faussée des couleurs.

Air Canada exige de ses pilotes une cote de 20/20 en ce qui a trait à la vue corrigée et de 20/50 en ce qui a trait à la vue à l'œil nu pour chaque œil, ainsi qu'une perception normale des couleurs. Les médecins de la société aérienne ont découvert que la vue de Bicknell ne satisfaisait pas à ces normes. Bicknell a dit à la Commission qu'il répondait aux normes en dépit d'une perception légèrement faussée des couleurs, ce que des examens ultérieurs ont confirmé. Il a également réussi le test pratique que Transports Canada fait passer aux pilotes.

Sullivan et Wood c. l'Association canadienne de soccer

Deux femmes de Toronto se sont plaintes de discrimination fondée sur le sexe après qu'une jeune fille, membre d'une équipe de soccer mixte, se soit vue refuser la permission de participer à un tournoi amateur avec ses coéquipiers masculins.

Le tribunal chargé d'étudier la plainte a remis le prononcé de sa décision.

Lynne Sullivan et Jean Wood, au nom du Comité national d'action sur le statut de la femme, ont déposé la plainte après qu'on eut empêché Lolita Larsen, une jeune Danoise de 16 ans, de participer à une compétition contre des garçons dans le cadre du tournoi international de soccer Robbie de 1981 à Scarborough.

L'Association canadienne de soccer, organisme de réglementation de ce sport au Canada, a fait valoir qu'elle offre aux filles et aux femmes la possibilité de jouer sur une base "séparée mais égale". Par ailleurs, elle a contesté la compétence de la Commission en la matière.

Section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée
Un tribunal a été constitué au cours de l'année afin d'examiner une plainte de dispartie salariale déposée par des employées du bureau de l'usine d'eau lourde d'Énergie atomique du Canada Ltée (EACL) à Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Écosse.

La section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie s'est plainte auprès de la Commission en avril 1979 que les 31 commis et secrétaires (toutes des femmes) de l'usine exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine (membres de la section locale 785) mais touchaient un salaire moins élevé.

Au cours de l'enquête, qui a été très longue, EACL et la Commission ont évalué chacun de leur côté les emplois des deux catégories professionnelles.

Le Rougetel c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Un tribunal devait procéder en 1984 à des audiences au sujet d'une plainte déposée par Katy Le Rougetel alléguant que le CN a refusé de l'embaucher à titre de nettoyeur des wagons à repêindre parce qu'elle est une femme. Jugéant la plainte fondée, la Commission a constitué le tribunal en mars 1983 par suite de l'échec de la conciliation.

Potapczyk c. MacBain

Kristina Potapczyk s'est plainte auprès de la Commission en avril, alléguant que son employeur, le député de Niagara Falls, Alistair MacBain, avait fait preuve de harcèlement sexuel à son endroit et l'avait finalement congédiée parce qu'elle avait refusé ses invitations personnelles.

McCreary c. Greyhound Bus Lines of Canada Ltd.

À la fin de 1983, un tribunal poursuivait son enquête au sujet d'une plainte déposée par Frank McCreary alléguant que Greyhound Bus Lines avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en n'engageant que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans.

Greyhound avait refusé d'embaucher McCreary, âgé de 37 ans, parce que la compagnie soutenait que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les trajets les moins favorables et qu'ils doivent être assez jeunes pour supporter la tension additionnelle qui en découle. Une plainte semblable avait été rejetée en 1980 quand un tribunal avait confirmé le bien-fondé de la limite d'âge de 40 ans imposée aux nouveaux chauffeurs de la compagnie Voyageur Colonial.

Wamboldt c. le ministère de la Défense nationale

Le ministère de la Défense nationale n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de Gordon Wamboldt, travailleur à son chantier maritime de Halifax, en refusant de lui accorder un permis l'autorisant, pour des raisons médicales, à continuer à stationner sa voiture près de l'immeuble où il travaillait, a déclaré un tribunal des droits de la personne.

L'affaire a pris naissance lorsqu'il a fallu changer l'emplacement du parc de stationnement (à l'extérieur du complexe) dans le cadre d'un projet de construction. Les employés ont dû alors emprunter un tunnel pour piétons afin de se rendre au nouveau parc de stationnement. Wamboldt s'est plaint auprès de la Commission que le fait de devoir emprunter un tunnel bondé pour se rendre à sa voiture et de devoir conduire lorsque la circulation était intense aggraverait son hypertension. Il avait donc demandé de quitter le travail plus tôt. Il a allégué que son incapacité à contrôler sa tension l'avait obligé à prendre sa retraite presque un an plus tôt que prévu.

Le tribunal a entendu le témoignage d'un médecin de Santé et Bien-être social Canada qui, après avoir examiné le plaignant, a déclaré qu'il ne lui paraissait pas absolument nécessaire qu'il ait une place de stationnement juste à côté de son lieu de travail.

Le tribunal a jugé que le refus de lui accorder un permis n'était d'aucune façon injuste, déraisonnable ou discriminatoire.

Israël c. la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la fonction publique

Un tribunal des droits de la personne a déclaré que la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et la Commission de la fonction publique (CFP) n'avaient pas fait preuve de discrimination à l'égard de Julius Israël en rejetant sa candidature à un poste offert par la CCDP.

Selon Israël, de Newcastle au Nouveau-Brunswick, la CCDP aurait rejeté sa demande d'emploi de janvier 1979 à une des premières étapes d'un concours à cause de sa religion, son origine nationale et sa déficience physique.

Un enquêteur indépendant a recommandé le rejet de la plainte, mais la Commission a constitué un tribunal indépendant plutôt que de rejeter une plainte déposée contre elle-même. Le tribunal a conclu que M. Israël, bien qu'on lui ait laissé une certaine liberté au niveau des règles de preuve, n'a pu d'aucune façon établir qu'il y avait eu discrimination.

Israël a porté la décision devant un tribunal d'appel.

Seagris et al c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Les plaintes de discrimination déposées par plusieurs femmes qui s'étaient vu refuser un emploi de manoeuvre par le CN ont été réglées avant le début des audiences du tribunal.

Cheryl Bear c. le Conseil de bande de

Tobique

La Commission a rejeté au cours de l'année une plainte déposée par Cheryl Bear alléguant que les hommes bénéficiaient d'un traitement de faveur lorsqu'il s'agit d'attribuer des logements sur la réserve indienne de la bande de Tobique au Nouveau-Brunswick.

Le droit de la Commission d'instruire la plainte avait été contesté par le chef de la bande en vertu du paragraphe 63(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui porte que: "La présente loi est sans effet sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette loi".

Les démarches engagées auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick pour obtenir une interprétation du paragraphe 63(2) ont été abandonnées lorsque le chef de la bande a accepté que la Commission instruisse la plainte de Cheryl Bear. L'enquête a révélé par la suite que la plainte n'était pas fondée.

Prior c. les Chemins de fer nationaux du

Canada

Un tribunal d'appel a infirmé la décision d'un tribunal selon laquelle le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de Harry Prior, vérificateur de marchandises, en l'obligeant à prendre sa retraite à l'âge de 65 ans.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge, mais autorise la retraite obligatoire à l'âge "normal" de la retraite pour les employés occupant des postes semblables. Le tribunal d'appel a constaté que l'âge "normal" de la retraite était de 65 ans pour environ 60 pour cent des vérificateurs de marchandises dans l'ensemble du Canada. Kotyk et Allary c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada Jack Chuba, qui s'était vu ordonner par un tribunal d'indemniser deux femmes sous sa supervision à l'égard desquelles il avait fait

preuve de harcèlement sexuel, a été

débouté par un tribunal d'appel au cours de l'année.

Chuba avait été mis en cause, de même que son employeur, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), dans une affaire de harcèlement sexuel en 1982. Le tribunal a jugé les plaintes fondées et ordonné à la CEIC et à Chuba de verser une indemnité spéciale et une indemnité générale aux plaignantes. Chuba en a appelé de la décision en son nom propre.

Law c. les Chemins de fer nationaux du

Canada

Constitué en 1983 afin de déterminer si le CN devrait indemniser Harry Law de Winnipeg parce que la compagnie avait refusé de l'embaucher à titre de manoeuvre du fait de son épilepsie, le tribunal n'a pas eu à trancher étant donné que Law et la compagnie ont réglé l'affaire à l'amiable et que la Commission a approuvé le règlement.

Shaffer c. le ministère des Affaires des

anciens combattants

Jugeant que le ministère des Affaires des anciens combattants avait réagi de façon adéquate, le tribunal a rejeté la plainte d'Emilda Shaffer alléguant qu'un aide-infirmier du Foyer Rideau pour anciens combattants d'Ottawa l'avait traitée de "négresse" et l'avait giflée.

Après avoir reçu la plainte de Shaffer, le ministère des Affaires des anciens combattants a accepté de lui envoyer une lettre d'excuses, de diffuser à l'intention de ses employés une politique en matière de harcèlement racial, et de permettre au personnel de la Commission de donner aux employés une séance d'information sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le ministère a refusé de verser une indemnité à Shaffer, aide-infirmière du Foyer, qui a interjeté appel devant un tribunal d'appel.

Air Canada a demandé depuis à la Cour d'appel fédérale d'examiner la décision et de l'annuler.

Robichaud c. le ministère de la Défense nationale

Le ministère de la Défense nationale a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale de la décision d'un tribunal d'appel selon laquelle Bonnie Robichaud avait été victime de harcèlement sexuel de la part d'un contremaître de la base des Forces canadiennes à North Bay.

Un tribunal avait rejeté en 1982 la plainte de harcèlement sexuel déposée à l'origine par Robichaud. Celle-ci en avait appelé devant un tribunal d'appel qui avait annulé la décision et imputé la responsabilité du harcèlement au ministère de la Défense nationale et au Conseil du Trésor.

L'appel interjeté devant la Cour d'appel fédérale n'avait pas encore été entendu à la fin de 1983.

Marcotte c. Rio Algom Limited

Un tribunal d'appel a confirmé en 1983 que le fait pour la compagnie Rio Algom d'offrir des logements subventionnés à certains groupes d'employés n'était pas discriminatoire.

Commiss-dactylo pour la compagnie Rio Algom à Elliot Lake, en Ontario, Denise Marcotte s'était plainte à la Commission qu'on lui avait refusé un logement subventionné du fait de son emploi. Ne sont pas admissibles aux 1 850 logements offerts par la compagnie: les dactylos, les commis-dactylos, les standardistes, les commis, les perforateurs, les secrétaires, les moniteurs de saisie des données, les manoeuvres de mine à ciel ouvert et les manoeuvres chargés du traitement du minerai, ainsi que les employés qui habitent déjà dans un rayon de 40 milles d'Elliot Lake. À l'exception des manoeuvres, les travailleurs non admissibles sont dans une très grande majorité des femmes.

La Commission canadienne des droits de la personne en a appelé du rejet de la

plainte par le tribunal des droits de la personne, mais le tribunal d'appel a jugé raisonnable l'explication de Rio Algom selon laquelle la compagnie offrait des logements subventionnés pour attirer des ouvriers spécialisés de l'extérieur. La plupart des travailleurs des catégories exclues étaient embauchés dans la localité.

Claveau et Labelle c. Air Canada

Denis Claveau et Clément Labelle, tous deux pilotes de Québecair, se sont vus accorder des indemnités pour perte de salaire et dommages généraux par un tribunal en 1983 parce qu'Air Canada avait refusé de les embaucher à cause d'un handicap physique.

Claveau et Labelle avait présenté une demande d'emploi comme pilotes pour Air Canada, mais la compagnie avait refusé de les embaucher parce que, selon les examens médicaux, les deux hommes étaient atteints de spondylose (déficience à la colonne vertébrale).

Ayant découvert que Transports Canada ne refuse pas de délivrer des permis de pilote à cause de spondylose, la Commission a renvoyé l'affaire devant un tribunal qui a jugé les plaintes fondées et ordonné le versement de dommages-intérêts.

Schaepsmeyer c. Wardair Canada (1975) Ltd.

Angie Schaepsmeyer, agent de bord à l'égard de laquelle Wardair avait fait preuve de discrimination en lui refusant la permission de porter des lunettes au travail, s'est vu accorder une indemnité pour perte de salaire par un tribunal constitué au cours de l'année afin d'évaluer les dommages.

Schaepsmeyer et Senka Dukovitch, également agent de bord, avaient toutes deux porté plainte auprès de la Commission, en 1982, au sujet de la politique de la société aérienne. Ayant accepté, grâce à la conciliation, de modifier sa politique, Wardair avait négocié un règlement avec Dukovitch avant qu'un tribunal ne soit saisi de sa plainte.

Litiges et décisions

Tribunaux des droits de la personne

La Commission peut constituer un tribunal à toute étape postérieure au dépôt d'une plainte. Les tribunaux, qui fonctionnent indépendamment de la Commission, sont composés d'un à trois membres choisis d'après une liste établie par le gouverneur en conseil.

Les tribunaux entendent les éléments de preuve présentés par les plaignants (habituellement représentés par un avocat de la Commission) ainsi que par les mis en cause et les témoins. Les ordonnances des tribunaux peuvent être portées sur le registre de la Cour fédérale et des sanctions légales peuvent alors être imposées en cas de défaut de s'y soumettre.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé d'un seul membre, soit devant un tribunal d'appel, soit directement devant la Cour fédérale. Quant aux décisions des tribunaux composés de trois membres, on peut en appeler devant la Cour fédérale.

Suivent les décisions rendues ou les audiences tenues par les tribunaux en 1983.

La Commission canadienne des droits de la personne c. la société des Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée

Un tribunal a rejeté la plainte de la Commission selon laquelle CP Air fait de la discrimination fondée sur la "situation de famille" en accordant aux enfants de ses employés la préférence pour des emplois d'été.

Le tribunal a jugé que l'expression "situation de famille" utilisée dans la version française de la Loi canadienne sur les droits de la personne ne pouvait être interprétée de façon à inclure une relation parent-enfant, compte tenu de l'utilisation de l'expression "marital status" dans la version anglaise.

Cet écart a toutefois été nivelé par les récentes modifications à la Loi (voir Amé-liorer la Loi) qui incorporeront les expressions "situation de famille" et "family status" respectivement dans la version française et anglaise de la Loi.

Action Travail des Femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Un tribunal a remis le prononcé de sa décision en 1983 au sujet de la plainte déposée par un groupe de femmes de Montréal allié-guant que les politiques d'emploi des Chemins de fer nationaux du Canada empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Le groupe, Action Travail des Femmes, a déposé sa plainte en 1979. De longues audiences ont suivi et un certain nombre de plaintes individuelles ont été réglées grâce à la conciliation. Toutefois, le groupe demande qu'on ordonne aux Chemins de fer nationaux du Canada d'établir un programme d'action positive.

Bridau c. Air Canada

Un tribunal a invoqué l'ordonnance de la Commission sur les exigences professionnelles normales pour rejeter la plainte de Valère Bridau contre Air Canada.

La société aérienne avait refusé d'embaucher Bridau parce que les médecins croyaient qu'il avait des bulles d'empyème dans les poumons. Même si un examen ultérieur a établi le contraire, le tribunal a jugé que l'erreur de diagnostic avait été involontaire et que si le plaignant avait effectivement eu ce problème de santé, la société aérienne aurait pu refuser de l'embaucher en vertu d'une exigence professionnelle normale.

Carson c. Air Canada

Un tribunal d'appel a confirmé en 1983 une décision portant qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en refusant d'embaucher comme apprentis-pilotes six personnes âgées de plus de 27 ans.

La Commission a rejeté une plainte de discrimination contre une personne physiquement handicapée lorsqu'elle a constaté que les employés de la compagnie de chemin de fer avaient besoin d'une bonne vue périphérique pour manoeuvrer les chariots, les élévateurs et les grues et aider à guider les locomotives.

Le plaignant a soutenu que son oeil gauche "parseux" ne l'empêchait pas de faire son travail. Cependant, des examens de la vue effectués par la suite ont indiqué qu'il n'avait pas de vision périphérique ni de perception binoculaire de la profondeur de l'oeil gauche.

La compagnie de chemin de fer a rejeté la candidature du plaignant car, en raison de sa mauvaise vue, il mettait en danger ses compagnons de travail et lui-même.

* * * *

Un homme de Riverside au Nouveau-Brunswick a réussi à obtenir du ministère des Transports qu'il supprime l'exigence relative aux examens médicaux préalables à l'emploi pour les aides-contrôleurs aériens lorsqu'il s'est plaint que cette exigence constituait de la discrimination fondée sur un handicap physique.

Le plaignant avait été rayé de la liste d'admissibilité au poste d'aide-contrôleur aérien parce qu'il n'avait pas réussi un test de perception des couleurs. À la suite de cette plainte, le ministère a reconnu que la perception des couleurs n'était pas une véritable exigence professionnelle, a inscrit le plaignant sur sa liste d'admissibilité et a éliminé les examens médicaux préalables à l'emploi.

La clause d'une convention collective qui constituait de la discrimination fondée sur

Âge

tées par les radiologistes. suite, les mêmes modalités ont été acceptées. préjudice moral à chaque plaignante. Par la versement d'une indemnité de 100 \$ pour de 1400 \$ pour chacune d'entre elles et le mière avec des augmentations annuelles mière, la reclassement des postes d'infirmière de salaire d'un an pour chaque infirmière. A la suite de la conciliation, un règlement est intervenu, prévoyant un rap- La Commission a alors confirmé ces constatations. La Commission a constaté que la compagnie de para-médic de clinique.

postes de para-médic de clinique. cependant accordé deux grades de plus au ils devraient toucher un salaire égal. Il a étaient équivalentes et que par conséquent les para-médics itinérants et les infirmières compte que les fonctions exécutées par luation de la compagnie s'est rendu procédé à cette évaluation, le comité d'évaluation mentionnés dans les plaintes. Après avoir aucune évaluation officielle des postes gnité de chemin de fer n'avait procédé à La Commission a constaté que la compagnie de chemin de fer n'avait procédé à aucune évaluation officielle des postes mentionnés dans les plaintes. Après avoir procédé à cette évaluation, le comité d'évaluation de la compagnie s'est rendu compte que les fonctions exécutées par les para-médics itinérants et les infirmières étaient équivalentes et que par conséquent ils devraient toucher un salaire égal. Il a cependant accordé deux grades de plus au poste de para-médic de clinique.

La Commission a constaté que la compagnie de chemin de fer n'avait procédé à aucune évaluation officielle des postes mentionnés dans les plaintes. Après avoir procédé à cette évaluation, le comité d'évaluation de la compagnie s'est rendu compte que les fonctions exécutées par les para-médics itinérants et les infirmières étaient équivalentes et que par conséquent ils devraient toucher un salaire égal. Il a cependant accordé deux grades de plus au poste de para-médic de clinique.

Religion

L'âge a été révisée de façon à établir un tirage au sort pour déterminer l'ancienneté des employés engagés le même jour. L'agent préposé aux réservations à Toronto pour une compagnie aérienne nationale s'est plaint auprès de la Commission que cette clause était discriminatoire parce qu'elle déterminait l'ancienneté des gens engagés le même jour en fonction de leur âge. Comme la compagnie aérienne et le syndicat étaient en train de renégocier cette clause à l'époque où la plainte a été déposée, la Commission a considéré que la situation a été redressée.

La Commission a rejeté une plainte de discrimination fondée sur la religion et la race après avoir constaté que le plaignant n'avait pas déclaré certains objets à la douane.

Le plaignant de Calgary s'était plaint qu'un douanier l'avait soumis à une fouille à son retour de Calcutta où il s'était marié, à cause de sa race et de sa religion. Le douanier avait confisqué ses alliances et une chaîne en or qu'il n'avait pas déclarées.

Douanes et Accises a soutenu que quiconque revient d'un voyage au cours duquel il s'est marié doit déclarer ses alliances et tous les cadeaux reçus. Un examen des listes d'articles saisis par Douanes et Accises à Calgary a révélé que seulement trois des soixante-et-onze saisies effectuées au cours des trois mois précédents visaient des personnes originaires de l'Inde et du Pakistan. La Commission a constaté que le groupe racial auquel appartenait le plaignant n'était pas plus systématiquement soumis à des fouilles que les autres.

Exemples de plaintes et de solutions apportées

Race/couleur/origine nationale ou ethnique	Sexe
À la suite d'une enquête visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte de discrimination raciale, la Commission canadienne des droits de la personne a déclaré qu'un préposé à l'entretien avait le droit de travailler sans faire l'objet d'injures raciales. En effet, un civil de race noire préposé à l'entretien à la base des forces armées de Haïti, qui s'était plaint d'avoir été traité de "nègre" (nigger) par un compagnon de travail devant un autre employé, a reçu des excuses et une indemnité dans le cadre du règlement intervenu.	Une femme de New Westminster en Colombie-Britannique a réussi à obtenir des prestations supplémentaires de maternité en convenant avec son employeur, un ministre fédéral, de compter comme un congé annuel la période où elle s'est absentée au moment de la naissance de son enfant.
Le préposé à l'entretien s'était d'abord plaint, par écrit, auprès du responsable du logement de la base. Ce dernier avait accusé réception de la lettre et informé le plaignant qu'il ferait enquête. Toutefois, comme plus de sept mois plus tard, il était toujours sans nouvelles, il a déposé une plainte auprès de la Commission.	Après qu'elle se soit plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et qu'elle ait déposé un grief, son employeur a accepté de la laisser prendre cette période en congé annuel. Par conséquent son congé de maternité débutait après le 1 ^{er} avril 1982, date à laquelle elle devenait admissible aux prestations supplémentaires de maternité en vertu de sa convention collective.
L'enquête a confirmé que des insultes avaient bel et bien été proférées et la Commission a appris que le responsable du logement avait demandé à d'autres cadres de vérifier l'incident. Le responsable du logement a par la suite été muté ailleurs et l'enquête interne a été abandonnée.	Pour la première fois, la Commission a invoqué l'un des "facteurs raisonnables" énoncés dans une ordonnance et qui justifie une dérogation aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipulant que les hommes et les femmes qui travaillaient dans le même établissement doivent recevoir le même salaire pour des fonctions équivalentes.
Il s'agit d'un cas où la Commission n'a pas eu la possibilité de déterminer s'il y avait eu discrimination fondée sur l'état matrimonial, les parties intéressées ayant réglé l'affaire entre elles. En effet, une femme de Portage la Prairie au Manitoba s'était plainte qu'une banque lui avait refusé un prêt personnel de 800 \$ en raison de la mauvaise cote de crédit de son mari. La plainte a été abandonnée lorsque le gérant de la banque lui a fait des excuses et lui a consenti un prêt de 5 000 \$.	Elle a agi ainsi à la suite d'une plainte où l'employeur a démontré à la Commission que "l'adjoînt" masculin qui gagnait plus que la gérante faisait l'objet d'une affectation temporaire à des fins de formation. L'affectation temporaire à des fins de formation est l'un des neufs "facteurs raisonnables" énoncés dans l'ordonnance.

Le traitement des plaintes

- La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit dix motifs de distinction illégitime qui peuvent constituer le fondement d'une plainte: la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne gracée.
- Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord déterminer si la plainte relève de sa compétence et si elle est visée par la Loi.
- Une fois cela établi et les formulaires appropriés remplis par le plaignant, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec le plaignant, les parties mises en cause et les témoins s'il y a lieu.
- Puis, lors d'une réunion, la Commission étudie les conclusions de l'enquêteur et prend les mesures qui s'imposent. Les commissaires peuvent notamment décider: — de rejeter la plainte;
- de la juger fondée et de nommer un conciliateur pour tenter d'en arriver à un règlement;
- d'approuver le règlement proposé en cours d'enquête; ou
- de constituer un tribunal.
- Pendant qu'elles essaient d'en arriver à un règlement, les parties en cause peuvent se confier au conciliateur puisque celui-ci n'est pas tenu de comparaître devant un tribunal ou la cour.
- Le tribunal fonctionne généralement comme la cour et entend le témoignage des parties et des témoins. Il peut ordonner au mis en cause de:
- mettre fin à l'acte discriminatoire;
 - réengager un employé injustement congédié; ou
- de verser une indemnité pour dommages subis. (Voir la partie traitant des tribunaux.)
- On peut en appeler des décisions du tribunal devant la Cour fédérale.
- La Commission ne procède pas de cette façon pour tous les cas dont elle est saisie. Souvent, les gens font appel à la Commission parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils sont frustrés par la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et par l'ampleur du gouvernement.
- Dans de tels cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement mais elle s'efforce de diriger les requérants vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide.
- Par conséquent, le nombre de plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.
- Au cours de l'année, la Commission a reçu 29 759 demandes de renseignements et 312 plaintes. Deux cent quatre-vingt-quinze des 481 plaintes instruites ont été rejetées et 110 ont été réglées: 15 par le biais de la conciliation, 14 par les tribunaux et 81 en cours d'enquête. En outre, 18 cas soumis à l'attention de la Commission ont été abandonnés. Trente-quatre cas ont été confiés à des conciliateurs et 24 portés devant des tribunaux.
- Au total, la Commission a fermé 423 dossiers dont certains remontaient à 1982.

Si l'une des deux plaintes a été rejetée, l'autre a été soumise, en août 1983, à un tribunal dont la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année. La plainte a été portée contre l'Association canadienne de soccer qui met en application l'interdiction aux équipes mixtes de soccer de participer aux compétitions officielles.

Charte des droits et libertés

Dans son rapport annuel de 1982, la Commission a dit craindre que l'on abuse de la clause dérogatoire de l'article 33 de la Charte des droits et libertés. Bien qu'elle se soit engagée à rechercher le statut d'intervenant devant les tribunaux chaque fois que l'usage abusif de la clause violerait les droits à l'égalité et au patrimoine multiculturel garantis par les articles 15, 27 et 28 de la Charte, la Commission n'a pas encore eu à le faire.

Droits des peuples autochtones

Dans son rapport annuel de 1982, la Commission canadienne des droits de la personne a souligné que les dispositions actuelles de la Constitution et celles qui y seront éventuellement ajoutées à l'issue de la Conférence sur les droits des autochtones (les 15 et 16 mars 1983) doivent contribuer à améliorer la condition des peuples autochtones du Canada.

Le Président a aussi signalé au Comité que la Commission recommande la suppression de l'obligation d'obtenir le consentement du Procureur général pour tenter des poursuites en vertu du paragraphe 281.2(2) du Code criminel, et ce, afin d'accélérer la prise de mesures contre les auteurs de crimes à mobile racial.

Hygiène et sécurité professionnelles

Dans son rapport annuel de 1981, la Commission canadienne des droits de la personne a préconisé la reconnaissance du principe de la "dignité du risque".

En fait, il s'agit de donner une chance aux personnes qui sont capables d'exécuter un travail, qui ne constituent pas un risque pour les autres et qui ont décidé, après en avoir bien pesé toutes les conséquences, qu'elles sont disposées à accepter une certaine mesure de risque non susceptible d'entraîner de répercussions trop sérieuses pour l'employeur.

Le principe a été reconnu par un tribunal indépendant qui avait été appelé à statuer sur une affaire qui a eu un grand retentissement, "l'affaire Bhinder", à la suite de la plainte d'un Sikh dont la religion interdit le port du casque de sécurité. Toutefois, la Cour d'appel fédérale a annulé la décision

du tribunal en soutenant que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne vise que les actes de discrimination directe et non ceux d'où sont absents toute intention discriminatoire et tout traitement défavorable (voir le chapitre intitulé Litiges et décisions).

Plusieurs groupes, dont les commissions des droits de la personne de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, l'Association canadienne pour les déficients mentaux et la Coalition des organisations provinciales pour les handicapés, ont obtenu l'autorisation de manifester leur appui à l'égard des principes en jeu dans cette affaire, en se faisant entendre lors des audiences de la Cour suprême, prévues pour janvier 1984.

La femme et le sport

La Commission a été saisie de deux plaintes alléguant discrimination fondée sur le sexe à l'égard des femmes désireuses d'affirmer leur présence sur la scène sportive, ce qui confirme que le Parlement devrait, comme le signalait le rapport annuel de 1982, prendre les mesures nécessaires pour assurer aux femmes l'égalité des chances sur la scène athlétique.

Le projet de loi C-157 a tenu compte, toutefois, des recommandations formulées par la Commission d'enquête sur certaines activités de la Gendarmerie royale du Canada (la Commission McDonald) et appuyées par la Commission dans son rapport annuel de 1981.

Action positive et données statistiques sur la main-d'œuvre

La Commission, qui appuie les programmes d'action positive adoptés par les secteurs public et privé, a accueilli favorablement plusieurs mesures prises en ce sens en 1983 et attend le rapport du juge Rosalie Abella, nommé par le gouverneur en conseil, en juin 1983, à la tête d'une commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi.

La question de l'action positive a été étudiée à la Conférence fédérale-provinciale territoriale des ministres chargés des droits de la personne, en septembre 1983, au cours de laquelle les ministres ont demandé qu'on leur fasse rapport sur la façon d'intégrer les programmes pertinents dans les mandats des gouvernements. La Commission canadienne des droits de la personne fera partie d'un groupe de travail mis sur pied par le Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne en vue de préparer le rapport en question.

Les ministres ont aussi souligné le besoin de données statistiques complètes pour répondre aux exigences de la planification, de la mise en œuvre et de la surveillance en matière d'action positive, demandant en

outre un rapport sur les moyens qui existent pour recueillir de telles données. Cette demande a été bien accueillie par la Commission qui, ayant déjà vu dans le manque de données pertinentes un obstacle majeur à l'élaboration de programmes efficaces d'action positive, avait recommandé avec insistance que les employeurs relevant de la compétence fédérale soient tenus de rendre compte régulièrement de la composition de leurs effectifs selon le sexe et l'appartenance à un groupe minoritaire.

Haine raciale

Lors de sa comparution devant le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, en septembre 1983, le Président a exprimé l'espoir de la Commission que les législateurs, les organismes chargés d'appliquer les lois et les commissions des droits de la personne prennent des mesures plus concrètes pour combattre les activités racistes comme la diffusion de propagande haineuse et la formation de groupes racistes. Au sujet de ce problème dont il avait été fait état dans le rapport annuel de 1981, le Président a rappelé les préoccupations de la Commission, préconisant plus particulièrement l'élimination du terme "volontairement" du paragraphe 281.2(2) du Code criminel de manière que l'accent porte moins sur les mobiles avérés que sur les conséquences d'actes ou de politiques discriminatoires.

Autres questions relatives aux droits de la personne

Depuis sa création, la Commission a fait des recommandations sur d'autres questions qui la préoccupaient en matière de droits de la personne. Nous les passerons ici en revue du point de vue des mesures prises à leur sujet par la Commission, le gouvernement fédéral et d'autres organismes.

Filtrage sécuritaire

Si le projet de loi C-157, visant à constituer le Service canadien du renseignement de sécurité, n'a pas dépassé le stade de l'inscription au feuilleton de la chambre en 1983, il a attiré l'attention de la Commission au cours de l'année et demeure parmi les principales questions qu'il reste à régler.

Le 4 octobre 1983, le Président, témoignant devant le Comité sénatorial spécial du Service canadien du renseignement de sécurité, a fait état des trois principaux sujets de préoccupation suivants: l'abus du fil-trage sécuritaire; l'obligation d'usage, pour les candidats à un emploi, de remplir une fiche de renseignements personnels; et l'absence de recours pour ceux qui se voient refuser une autorisation de sécurité.

Faisant allusion aux 76 521 vérifications de sécurité effectuées en 1982 par la GRC dans le cas de fonctionnaires fédéraux et de personnes touchées par des contrats de défense, le Président a demandé que

l'autorisation de sécurité ne constitue pas une condition d'emploi pour les postes de la Fonction publique n'ayant rien à voir avec la sécurité nationale. La recommandation en avait d'ailleurs été faite dans le rapport annuel de 1979, ainsi que dans chacun des rapports suivants. Il a aussi été recommandé dans les rapports annuels, depuis 1979, que les personnes s'étant vu refuser un emploi pour des raisons de sécurité aient le droit d'être entendues.

Le Président a aussi critiqué la politique qui veut que l'on exige automatiquement une fiche de renseignements personnels de tous les candidats qui se présentent à une entrevue pour un emploi. Les candidats doivent consigner sur ces fiches une foule de renseignements personnels susceptibles de servir à des fins discriminatoires et qui n'ont rien à voir avec la sécurité. Le Président a suggéré de demander cette fiche à un stade ultérieur du processus d'embauchage, ce qui réduirait d'une part le nombre de personnes appelées à la remplir, et d'autre part les risques d'abus.

Finalement, le Président a manifesté son inquiétude au sujet du fait que les personnes qui se voient refuser une possibilité d'emploi pour des raisons de sécurité ne sont pas avisées, dans bien des cas, des motifs du rejet de leur candidature. Il a vivement recommandé de prévoir explicitement la possibilité d'un recours devant la Commission et devant le Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité, dont la création est proposée.

<p>Articles religieux exemptés de douane</p> <p>En 1980, la Commission a dit s'inquiéter du fait que le numéro tarifaire 69105-1 du tarif de préférence général (qui permet l'admission au Canada de certains objets religieux en franchise de douane) ne donne comme exemples que des articles propres au judaïsme et au christianisme. On l'a assuré que les douaniers admettent également en franchise des articles religieux d'autres religions.</p> <p>La Commission préconise l'allongement de la liste pour y englober des exemples d'objets ayant une importance pour d'autres religions, ce qui éliminerait la possibilité de toute discrimination, réelle ou perçue, fondée sur la religion.</p> <p>Discrimination à la radio et à la télévision</p> <p>La Commission continue de recevoir des plaintes d'auditeurs et de téléspectateurs offensés par ce qui se diffuse à la radio ou à la télévision.</p> <p>Le Président a recommandé au Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, le 22 septembre 1983, d'adopter la recommandation formulée par la Commission en 1982: "que soit élargie la portée des articles des Réglements sur la télévision et la radiodiffusion qui portent actuellement sur les images ou les propos blessants touchant la race, la religion ou les convictions, de façon qu'y soient englobés les images et les propos blessants fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou la déficience mentale ou physique".</p>	<p>Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies</p> <p>La disposition discriminatoire de cette loi, dont la Commission a fait état pour la première fois dans son rapport annuel de 1982 et qui considère les couples mariés comme un seul propriétaire au regard de l'octroi d'avances d'argent, n'a pas encore été corrigée.</p> <p>Lois relatives aux anciens combattants</p> <p>Les dispositions de deux lois appliquées par le ministère des Affaires des anciens combattants, que la Commission a jugées discriminatoires dans son rapport annuel de 1982, demeurent inchangées. Il s'agit de la Loi sur les allocations aux anciens combattants et de la Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils, qui établissent toutes deux une distinction fondée sur le sexe en autorisant les femmes à toucher certaines allocations à l'âge de 55 ans, alors que les hommes doivent attendre l'âge de 65 ans.</p> <p>Règlement de la GRC</p> <p>Dans son rapport annuel de 1982, la Commission a jugé que le règlement de la GRC relatif à la retraite établissait des distinctions fondées sur l'âge en fixant l'âge de la retraite en fonction du rang. La GRC est en train d'examiner et de réviser sa politique avec l'aide de la Commission qui lui sert de conseiller.</p>
---	--

Règlement sur l'immigration

C'est dans le rapport annuel de 1982 qu'il a été fait état pour la première fois du caractère discriminatoire de certaines clauses du règlement fédéral sur l'immigration. Or, des mesures ont déjà été prises pour améliorer l'une de ces clauses.

Grâce à la modification du règlement, les personnes à charge âgées de moins de 21 ans lorsqu'elles présentent une demande de visa peuvent être admises au Canada à ce titre jusqu'à leur 23^e anniversaire.

Cependant, en vertu de ce règlement les veuves qui ont vécu en union de fait et les mères célibataires continuent à avoir plus de difficulté à se faire parrainer par leurs enfants que les veuves ayant contracté mariage.

Loi sur les terres destinées aux anciens combattants

La Loi sur les terres destinées aux anciens combattants a fait l'objet d'une modification visant à faire en sorte qu'une fois le prêt remboursé, le titre de la propriété ainsi acquise puisse appartenir à l'ancien combattant ou à son épouse, ou aux deux. Auparavant, l'épouse d'un ancien combattant n'avait aucun droit à la propriété, même si elle avait contribué à son acquisition.

Loi sur le crédit agricole

La Loi sur le crédit agricole a fait l'objet d'une modification visant à éliminer les dispositions qui imposaient des conditions différentes aux emprunteurs âgés de moins de 35 ans.

La Commission avait recommandé les modifications en question dans ses rapports annuels de 1980 et 1981.

Loi sur les Indiens

Dans chacun de ses rapports annuels, la Commission a exprimé son inquiétude au sujet de certaines dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens, notamment de l'alinéa 12(1)b) qui prive les Indiennes de leur statut lorsqu'elles épousent un non-Indien. Le Président est revenu à la charge devant le Sous-comité de la Chambre des communes sur les femmes indiennes et la Loi sur les Indiens, lequel a présenté ses conclusions au Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens qui a déposé son rapport, intitulé *L'autonomie politique des Indiens*, à la Chambre des communes le 12 octobre 1983. Si les conclusions et les recommandations ont été rendues publiques, les dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens n'en continuent pas moins d'être appliquées.

Dispositions discriminatoires d'autres lois fédérales

La Commission reçoit parfois des plaintes touchant les dispositions discriminatoires de certaines lois fédérales. Comme la Loi canadienne sur les droits de la personne ne l'emporte pas sur les autres lois fédérales, toutes ces plaintes doivent être rejetées.

Toutefois, les lettres que la Commission a fait parvenir aux ministres ou aux hauts fonctionnaires compétents pour les presser de faire modifier la loi concernée, donnent parfois des résultats concrets.

Voici un résumé de ces dispositions discriminatoires et des modifications qui y ont été apportées par suite des pressions de la Commission.

Loi sur l'assurance-chômage

Constatant l'existence de quatre dispositions discriminatoires dans la Loi sur l'assurance-chômage, la Commission canadienne des droits de la personne a recommandé, dans ses rapports annuels de 1978, 1980, 1981 et 1982, qu'on y apporte des modifications. Trois de ces dispositions ont été modifiées, du moins en partie.

Par exemple, la Loi a fait l'objet d'une modification visant à protéger le revenu des parents qui doivent quitter temporairement le marché du travail pour s'occuper d'un enfant nouvellement adopté. À l'heure actuelle, les pères d'enfants naturels repreneurs ne sont pas devenus assurés lorsqu'ils quittent leur travail pour prendre soin d'un nouvel enfant.

Une autre modification, apportée en 1983, adoucit les restrictions relatives aux prestations de maternité. Par exemple, les

femmes enceintes et les nouvelles mères qui n'ont pas travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit aux prestations de maternité peuvent maintenant être admissibles à des prestations ordinaires lorsqu'elles sont en chômage. Auparavant, elles pouvaient se voir refuser toute prestation à moins de satisfaire à la période de 20 semaines ouvrant droit aux prestations de maternité, même si elles satisfaisaient aux périodes plus courtes donnant droit aux prestations ordinaires.

La troisième modification a servi à réduire le nombre d'heures de travail requis par semaine pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, ce qui a permis d'accroître le nombre de travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une protection. La Loi sur l'assurance-chômage renferme encore des dispositions discriminatoires relatives à la protection du revenu dans le cas des femmes enceintes qui se voient refuser des prestations de maternité durant une grève ou un autre genre d'arrêt de travail.

Loi de l'impôt sur le revenu

En avril 1983, le gouvernement fédéral a annoncé que des changements seraient apportés à la Loi de l'impôt sur le revenu afin que les hommes et les femmes soient traités sur un pied d'égalité quant à la déduction des frais de garde d'enfants. Tout en tenant ainsi compte de la réduction du revenu pour faire disparaître la distinction que la loi établit entre les conjoints légitimes et les conjoints de fait qui réclament l'exemption de personne mariée.

Après sa libération, Taylor reprit sa propagande raciste par téléphone. En mai 1983, il fut sommé à comparaître devant la Cour fédérale pour refus d'obéissance à l'ordonnance du tribunal. L'affaire est en instance. La difficulté vient du fait que le paragraphe 42(1) et l'alinéa 41(2)a) de la Loi limitent la portée des ordonnances qu'un tribunal peut rendre en vertu de l'article 13. Dans le cas de Taylor et du Western Guard Party, le tribunal ne pouvait traiter que du sujet et du contenu des messages.

Adaptations raisonnables

Depuis 1980, la Commission a maintes fois exhorté le Parlement à inclure dans la Loi une disposition portant explicitement que constitue un acte discriminatoire, en matière d'emploi, le fait de refuser, pour un motif de distinction illicite, de prendre des mesures pour tenir compte des besoins ou des devoirs spéciaux d'une personne.

Bien que l'Ordonnance sur les exigences professionnelles normales adoptée par la Commission en 1981 oblige les employeurs à prendre des dispositions raisonnables pour tenir compte des besoins ou des devoirs spéciaux d'un employé, la protection s'en trouverait accrue si elle était prévue par la Loi.

Toutefois, les employeurs n'ont pas, ni n'auraient, à prendre de telles mesures s'ils devaient subir une contrainte excessive en termes de coûts ou d'inconvénients pour leur entreprise.

La retraite obligatoire fondée uniquement sur l'âge. La Commission a aussi profité d'autres occasions pour faire valoir son point de vue, notamment devant le Comité sénatorial spécial des politiques relatives à l'âge de la retraite, en décembre 1978.

La Commission a réussi à persuader certains employeurs de garder à leur service des employés qui avaient atteint l'âge normal de la retraite. Par ailleurs, le 1^{er} juin 1981, le Conseil du Trésor a demandé aux sous-ministres d'accueillir favorablement les demandes de fonctionnaires qui souhaitent demeurer en poste après l'âge de 65 ans, à moins que leur rendement ne soit insuffisant. Auparavant, seuls pouvaient continuer à travailler les employés jugés irremplaçables en raison de leurs compétences.

Orientation sexuelle et convictions politiques

Malgré les nombreuses pressions exercées par la Commission, on n'a pas modifié la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y inclure la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les convictions politiques. La Commission continue de recevoir lettres et mémoires réclamant que la Loi assure cette protection.

Comme l'orientation sexuelle et les convictions politiques ne figurent pas parmi les motifs de distinction illicite reconnus par la Loi, la Commission a dû juger irrecevables un certain nombre de plaintes déposées à cet égard. Dans certains cas, toutefois, les lettres écrites par le président ont contribué à améliorer la situation de personnes qui semblaient avoir été victimes de discrimination pour l'un ou l'autre de ces motifs.

Règlement relatif aux clauses anti-discriminatoires

L'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne autorise le gouver-

neur en conseil à passer des règlements obligeant les organismes auxquels le gouvernement fédéral accorde des contrats, des permis ou des licences à respecter les clauses anti-discriminatoires de la Loi.

Aucun règlement en ce sens n'a encore été adopté, bien que la Commission en ait recommandé l'adoption dans ses rapports annuels de 1981 et 1982. La question a été abordée à la Conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés des droits de la personne, les 8 et 9 septembre 1983. Les ministres ont alors reconnu la nécessité d'inclure des modalités relatives aux droits de la personne dans les contrats gouvernementaux. La Commission rédigera un rapport à l'intention du groupe de travail des hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux chargés d'étudier la question.

Propagande haineuse

La nouvelle loi n'a pas tenu compte de la recommandation qui visait à accorder aux tribunaux des droits de la personne le pouvoir de rendre des ordonnances plus efficaces en matière de propagande haineuse. On s'est rendu compte des limites du pouvoir des tribunaux à ce chapitre dans le cas de John Ross Taylor et du Western Guard Party.

Un tribunal des droits de la personne avait en effet jugé en 1979 que Taylor et le Western Guard Party contrevenaient à l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne en se servant de façon répétée du téléphone pour diffuser de la propagande haineuse. Bien que le tribunal lui eût ordonné de la façon la plus vigoureuse possible de mettre fin à ces activités, Taylor continua à diffuser ses messages téléphoniques enregistrés à caractère raciste. Déclaré par la suite coupable d'outrage au tribunal, il se vit imposer une sentence avec sursis à condition de ne pas récidiver. Ayant ignoré cet ordre, il fut condamné à un an de prison.

La Commission entend poursuivre ses pressions pour faire adopter les recommandations qui, parmi celles qu'elle a formulées au cours des cinq dernières années, n'ont pas été prises en considération dans les récentes modifications à la Loi.

Ces recommandations avaient trait aux points suivants:

Retraite obligatoire

Cette question préoccupe la Commission depuis 1979. Bien que l'âge figure parmi les motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne, le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) portent que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'empêcher l'adhésion d'une personne à une association d'employés ou de l'obliger à prendre sa retraite, en raison de son âge, si elle a atteint l'âge "normal" de la retraite en vigueur pour le genre de poste qu'elle occupe.

La Commission, qui a reçu un certain nombre de plaintes relatives à cette discrimination apparente, a constitué un tribunal dans deux cas particuliers afin de faire préciser la signification du terme "normal".

Voici quelques exemples.

— Un tribunal indépendant des droits de la personne a jugé en 1981 que le fait pour Air Canada de forcer ses agents de bord à prendre leur retraite à l'âge de 60 ans n'était pas discriminatoire puisque plus de 80 pour cent des agents de bord canadiens étaient mis à la retraite à cet âge.

— En mars 1982, la Commission a rejeté les plaintes déposées par 10 pilotes de lignes aériennes commerciales à qui l'on avait imposé la retraite à l'âge de 60 ans. L'un des pilotes a obtenu l'autorisation

d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada après que la Cour d'appel fédérale l'ait débouté de sa demande.

— Deux mois plus tard, la Commission a également rejeté les plaintes des pilotes selon lesquelles l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes avait fait preuve de discrimination à leur égard en souscrivant aux politiques de retraite obligatoires d'Air Canada et de CP Air.

— En avril 1982, un tribunal d'appel a décidé que le fait pour les Chemins de fer nationaux du Canada de forcer les vérificateurs de marchandises à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans ne constituait pas un acte discriminatoire puisque environ 60 pour cent des vérificateurs canadiens étaient soumis aux mêmes restrictions concernant l'âge.

— En novembre 1983, un vendeur d'une compagnie de télédistribution a été réintégré dans ses fonctions, obtenant en outre un rappel de salaire de 11 302 \$ en guise de règlement de la plainte qu'il avait déposée parce qu'on l'avait forcé à prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Une enquête menée auprès de quelque 400 compagnies de télédistribution canadiennes avait permis à la Commission de constater que la majorité d'entre elles n'avaient pas de politique de retraite obligatoire.

La Commission estime que ce sont les capacités, et non l'âge, qui devraient déterminer le moment où une personne peut être mise à la retraite. C'est pourquoi elle a demandé au Parlement, dans chacun de ses rapports annuels depuis 1979, d'abroger le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) de la Loi. Lorsque la Commission a déposé son dernier rapport annuel devant le Parlement, le président y a joint une lettre où il a présenté à nouveau ses arguments contre

Recommandations, laissées sans suite, visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi canadienne sur les droits de la personne

Article de la LCDP	Date de formulation de la recommandation	Objet de la recommandation
11(6)	1979 1980 1981	Éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" à l'article 11 et des dispositions du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations établi en vertu de l'article 18 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
12	1980	L'équivalent de "other representation" ne figure toujours pas dans la version française.
19	1980	<p> Selon cet article, les entrepreneurs peuvent être assujettis à des conditions et modalités prévoyant l'interdiction des actes discriminatoires visés aux articles 5 à 13. La Commission croit qu'il serait préférable de parler des articles 5 à 15, ce qui permettrait aux entrepreneurs de bénéficier de la protection offerte à l'article 14 et de mettre en oeuvre des programmes spéciaux. </p>
22	1980	<p> Dans la marge de la version française, remplacer le terme "directives" par celui d'"ordonnances", qui figure dans le corps du texte. </p>
32	1980	<p> Selon cet article, les individus ou groupes d'individus peuvent déposer une plainte. Il n'est pas clair si cela comprend les syndicats en tant que tels. Une modification s'impose donc pour faire en sorte que les syndicats puissent déposer une plainte au nom de quelques-uns ou de l'ensemble de leurs membres. </p>
38	1979 1980	<p> Modifier cet article de la Loi pour habiliter les ministères fédéraux à verser les sommes d'argent prévues dans les règlements qu'approuve la Commission. Le libellé de la version française a été améliorée, mais le contenu est demeuré le même. </p>
47	1979 1980 1981	<p> Faire en sorte que la Commission puisse rendre compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire des présidents de la Chambre des communes et du Sénat et que l'application des parties I, II et III de la Loi relève de la compétence du président du Conseil privé. La Commission a laissé tomber cette demande. </p>

**Modifications de forme apportées à la Loi canadienne sur les droits
de la personne à la suite des amendements de 1983**

Article de la Loi sur les droits de la personne	Date de formulation de la recommandation	Objet de la modification
9(1) et 9(2)	1980	Préciser que toute personne qui bénéficie des avantages d'une convention collective peut déposer une plainte contre son syndicat.
10	1980	Préciser dans la version anglaise de la Loi que les associations d'employeurs sont aussi visées.
14a)	1980	On demandait de remplacer le terme "normales", dans la version française, par l'expression "bona fide". La loi modifiée a retenu le qualificatif "justifiées".
20	1980	La définition du handicap soulevait certains problèmes. Une nouvelle définition a été adoptée.
37(1)	1980	L'écart de sens entre "settled in the course of investigation" et "la procédure d'enquête échouée" a été nivelé par la modification de la version française.
39	1980	Préciser que la Commission a le pouvoir de nommer le président du tribunal dans le cas où celui-ci se compose de plus d'un membre.
44(2) et 44(3)	1979	Rendre la Loi conforme aux dispositions législatives touchant l'accès à l'information.

précisé que les actes discriminatoires fondés sur la grossesse ou l'enfance sont interdits au même titre que ceux fondés sur le sexe.

La version modifiée de la Loi interdit non seulement le harcèlement sexuel, mais également le harcèlement fondé sur l'importation de motifs de distinction illicite. Il y est aussi précisé que la notion de discrimination sexuelle englobe la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement.

Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981 recommandaient:

que soit établie une disposition permettant, par des accords spéciaux ou préférentiels, d'accorder des congés aux parents pour leur permettre de prendre soin d'un enfant.

L'adoption de cette recommandation signifie que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait pour un employeur d'accorder à ses employés des congés liés au congé ou des avantages liés à ses enfants et à ses employées des congés ou des avantages liés à la grossesse ou à l'accouchement.

Les rapports annuels de 1980 et 1981 recommandaient:

que soit modifiée l'alinéa 14e) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y prévoir l'adoption d'ordonnances précisant dans quelles circonstances le fait d'établir une distinction fondée sur la situation de famille/marital status, ailleurs qu'en matière d'emploi, ne constitue pas un acte discriminatoire.

Cette recommandation a été adoptée par le Parlement. Les versions anglaise et française énumèrent à la fois l'état matrimonial (*marital status*) et la situation de famille (*family status*), parmi les motifs de distinction illicite. Autrefois, il n'était question

que de "marital status" dans la version anglaise et de "situation de famille" dans la version française. De fait, le Parlement a élargi la portée de cette recommandation, en permettant l'adoption, par la Commission, d'ordonnance portant sur tout motif, quel qu'il soit.

Le rapport annuel de 1981 recommandait: que soit ajouté à la Loi canadienne sur les droits de la personne un article portant que tout employeur ou tout fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public soit tenu responsable des actes discriminatoires commis par ses employés au cours de leur emploi.

Bien que, de l'avis de la Commission, la Loi ait tenu implicitement les employeurs pour responsables, la nouvelle loi reconnaît explicitement le principe de la responsabilité pour la faute d'autrui.

Modifications de forme

D'importantes modifications de forme ont été apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne par l'adoption du projet de loi C-141.

Ces modifications s'imposaient pour préciser différentes questions liées à l'application de la Loi, pour éviter certains problèmes découlant de détails qui, tout en figurant implicitement dans la Loi, n'étaient pas énoncés explicitement, et pour éliminer les discordances entre les versions anglaise et française.

Les modifications de forme préconisées par la Commission dans le cadre des recommandations qu'elle a formulées au cours des cinq dernières années n'ont pas toutes été incorporées dans la nouvelle loi. Les deux tableaux suivants établissent donc une distinction entre les modifications qui ont été adoptées et celles qui ne l'ont pas été.

Améliorer la Loi

Modifications de fond

Les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne par la promulgation d'une Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la per-

sonne (S.C. de 1980-81-82-83, c. 143), le 1^{er} juillet 1983, figurent parmi celles que la Commission canadienne des droits de la

personne réclamait depuis sa création. Cependant toutes ses recommandations n'ont pas été retenues et la Commission

entend quand même poursuivre ses pressions pour faire améliorer les droits individuels. Les recommandations qui ont été

adoptées touchaient la protection des personnes atteintes d'une déficience physique ou mentale, l'élargissement de la notion de discrimination sexuelle et la reconnaissance explicite de la responsabilité de

l'employeur à l'égard des actes discriminatoires commis par ses employés. Suivent les recommandations qui figuraient

dans les divers rapports annuels de la Commission canadienne des droits de la personne et qui ont été retenues dans le

projet de loi. Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981

recommandaient:

que le handicap physique devienne un motif de distinction illicite à l'égard de tous les actes discriminatoires énon-

cés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et ne soit pas limité à l'emploi seulement.

Le Parlement a donné suite à cette recommandation. Auparavant, les handicapés physiques étaient protégés contre la discrimination en matière d'emploi, mais non

lors de la prestation de biens et de services. Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981

recommandaient:

que soit modifié le paragraphe 41(4) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que les tribunaux puissent rendre des ordonnances concernant l'accès des handicapés aux locaux ou leur utilisation des installa-

tions, et que, dans sa forme modifiée, le paragraphe 41(4) précise que les changements ordonnés ne doivent pas imposer de contrainte excessive à ceux qui en ont la responsabilité.

En vertu de la nouvelle Loi, les entreprises ont jusqu'au 17 avril 1985 pour cerner leurs obligations en vertu de ce paragraphe et pour déterminer la façon dont elles s'en acquitteront. Au cours de cette période de transition, les tribunaux peuvent faire des recommandations touchant les changements à apporter pour tenir compte des besoins des personnes atteintes d'une

déficience. Après cette date, leurs ordonnances auront force exécutoire. Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981

recommandaient:

que soit ajoutée la maladie mentale aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne et que soit ajoutée le handicap mental (l'arriération) aux motifs de distinction illicite.

La modification résultant de ces recommandations protège contre toute discrimination les personnes souffrant ou ayant souffert de déficience mentale. Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981

recommandaient:

que soit ajoutée la dépendance antérieure à l'égard de l'alcool ou d'autres drogues aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi.

Dans la nouvelle loi, le Parlement a élargi la portée de cette recommandation en tenant compte de la dépendance tant

présente que passée envers l'alcool ou la drogue. Les rapports annuels de 1979, 1980 et 1981

recommandaient:

que soit défini le terme "sexe" à l'article 20 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et qu'il y soit

Le rapport annuel de 1983 marque la sixième année d'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Au fil des ans, la Commission a présenté au Parlement des requêtes, des mémoires et des recommandations précises. Certaines de ces recommandations ont été adoptées; d'autres demeurent un sujet de préoccupation pour la Commission.

Le rapport de cette année ne renferme aucune nouvelle recommandation. On y fait plutôt le point sur les progrès accomplis par la Commission, notamment en ce qui a trait aux principales modifications de fond et de forme apportées à la Loi en 1983, sur les recommandations non encore adoptées, sur les modifications proposées à d'autres lois fédérales, et sur les questions d'intérêt en matière de droits de la personne.

Le mandat de la Commission

La Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat de combattre la discrimination dans les secteurs de compétence fédérale.

Elle est chargée d'assurer l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants: la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée et la déficience.

Elle est habilitée à instruire les plaintes de discrimination, à en obtenir le règlement lorsqu'elle constate qu'il y a discrimination et à mettre fin aux politiques et aux pratiques discriminatoires par le biais de l'éducation et de la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment: les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des frontières provinciales ou nationales, les banques à charte, les compagnies qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines inter-provinciaux ou internationaux, les entreprises de radio-diffusion et les entreprises téléphoniques qui font affaires dans plus d'une province.

L'année 1983 a amené certains changements dans la composition de la Commission.

Inger Hansen, qui cumulait les fonctions de Commissaire à la protection de la vie privée que lui conférait la Partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne et celles de membre de la Commission, a été nommée Commissaire à l'information. En effet, l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 1983, de la Loi sur la protection des renseignements personnels, a entraîné l'abolition de la Partie IV de la Loi canadienne sur les droits de la personne et la création du poste de Commissaire à la protection de la vie privée, indépendant de la Commission canadienne des droits de la personne.

Walter Tarnopolsky, commissaire à temps partiel depuis la création de la Commission, a démissionné à la suite de sa nomination à la Cour d'appel de l'Ontario. Par ailleurs, le mandat de Louise Martin, C.R. de Montréal, a pris fin. La Commission tient à remercier ces personnes pour leur importante contribution.

Le mandat des commissaires à temps partiel, Yvde Henteloff, C.R., de Winnipeg au Manitoba et de Malcolm MacDonell de Antigonish en Nouvelle-Écosse a été renouvelé pour une période de trois ans. En outre, la Commission a appris avec plaisir la nomination, par le gouverneur en conseil, de quatre nouveaux commissaires à temps partiel: Sheila O'Brien de Calgary, Alberta; George Imai de Toronto en Ontario, Ramona Quenneville de Windsor en Ontario et Juanita Westmoreland-Traoré de Montréal, Québec. Avec ces nominations, le nombre des commissaires atteint maintenant le maximum prévu par la Loi.

Pour la Commission canadienne des droits de la personne, l'événement marquant de l'année 1983 est sans aucun doute la promulgation, le 1^{er} juillet, d'une législation qui modifie considérablement la Loi canadienne sur les droits de la personne. On peut affirmer sans exagérer que ces modifications annoncent l'entrée en vigueur, le 17 avril 1985, de l'article 15) de la Charte des droits et libertés portant sur les droits à l'égalité. En effet, elles étendent la portée de la protection accordée aux personnes atteintes d'une déficience, élargissent le cadre des interdictions visant certains actes discriminatoires liés au sexe et précisent que le harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite constitue un acte discriminatoire.

En Argentine, à la suite d'élections libres, un régime militaire qui était devenu le symbole même du mépris des droits de la personne a été défait et remplacé par un gouvernement qui prône avant tout le respect des droits de la personne. La remise du prix Nobel de la paix à Lech Walesa, qui incarne la lutte que livre Solidarité pour les droits des travailleurs en Pologne, est un autre événement dont les répercussions débordent les frontières nationales.

Au Canada, la conférence réunissant les Premiers ministres et les chefs des peuples autochtones est un pas de plus dans la longue marche menant au règlement des revendications ancestrales des peuples autochtones. Pour y parvenir, il faudra que tous les Canadiens fassent preuve de largeur d'esprit et d'un certain sens de l'équité. La Commission espère que dans le cadre de ce débat, ces grandes questions historiques n'écarteront pas les besoins pressants des peuples autochtones en matière de logement, d'emploi et de soins médicaux.

Le cas du peuple MicMac de Conne River à Terre-Neuve témoigne des injustices dont sont victimes les peuples autochtones en raison des frictions fédérales-provinciales qui font obstacle au règlement d'un problème actuel. Pendant que le peuple MicMac de Conne River souffre, les deux paliers de gouvernement perdent de leur crédibilité à cause de leur inaction.

La Commission envisage avec enthousiasme les nouvelles responsabilités qui l'attendent en 1984, à la suite de l'élargissement de son mandat.

Le 10 décembre 1983, le monde a célébré le 35^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Bien que cet anniversaire fasse date dans le calendrier des espérances humaines, il n'en reste pas moins que deux milliards de gens dans 62 pays ne connaissent pas la liberté et que pour 44 pour cent de la population mondiale, il n'est pas possible d'observer la journée des droits de la personne.

L'appui unanime du Parlement à l'égard de ces modifications est extrêmement rassurant pour les commissaires et le personnel de la Commission. L'expérience ainsi que la compétence acquises par notre personnel nous ont préparés à assumer ces nouvelles responsabilités. Nous les envisageons avec plaisir, particulièrement celles qui contribueront à assurer un traitement plus équitable aux personnes atteintes d'une déficience. Par ailleurs, nous devons continuer à promouvoir le principe de l'égalité des chances et nous garder du danger qui menace toute administration, à savoir nous laisser envahir par la paperasse.

Robert Fauriol
R.G.L. Fairweather

M. Macdonell
Malcolm Macdonell

Juanita Westmoreland-Traoré

George Imai

Yvonne Cadieux
Yvonne M. Montplaisir

Yvonne Henneff

Sheila O'Brien
Sheila O'Brien

Ramona Quenneville

Ramona Quenneville

Table des matières

5	Préface	
7	Le mandat de la Commission	
8	Vue rétrospective	
9	Améliorer la loi	
9	Modifications de fond	
10	Modifications de forme	
11	Modifications de forme apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne à la suite des amendements de 1983	
12	Recommandations, laissées sans suite, visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi canadienne sur les droits de la personne	
13	Modifications de fond laissées en suspens	
13	Retraite obligatoire	
14	Orientation sexuelle et convictions politiques	
14	Règlement relatif aux clauses anti-discriminatoires	
14	Propagande haineuse	
15	Adaptations raisonnables	
16	Dispositions discriminatoires d'autres lois fédérales	
16	Loi sur l'assurance-chômage	
16	Loi de l'impôt sur le revenu	
17	Règlement sur l'immigration	
17	Loi sur les terres destinées aux anciens combattants	
17	Loi sur le crédit agricole	
17	Loi sur les Indiens	
18	Articles religieux exemptés de douane	
18	Discrimination à la radio et à la télévision	
18	Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies	
18	Lois relatives aux anciens combattants	
18	Règlement de la GRC	
19	Autres questions relatives aux droits de la personne	
19	Filtrage sécuritaire	
20	Action positive et données statistiques sur la main-d'œuvre	
20	Haine raciale	
21	Hygiène et sécurité professionnelles	
21	La femme et le sport	
22	Charte des droits et libertés	
22	Droits des peuples autochtones	
23	Le traitement des plaintes	
24	Exemples de plaintes et de solutions apportées	
24	Plaintes relatives à la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique	
24	Plaintes relatives à l'état matrimonial	
24	Plaintes relatives au sexe	
25	Plaintes relatives à l'âge	
25	Plaintes relatives à la religion	
26	Plaintes relatives au handicap physique/à la déficience	
27	Litiges et décisions	
27	Tribunaux des droits de la personne	
33	Autres tribunaux administratifs	
33	Tribunaux judiciaires	
37	Rapports des directions	
37	Mise en œuvre des modifications	
39	Direction des plaintes et de la mise en œuvre	
40	Direction des programmes d'action publique — Une nouvelle démarche	
43-49	Tableaux	
43	Rapports des régions	
43	Région de l'Atlantique	
44	Région du Québec	
45	Région de l'Ontario	
47	Région des Prairies	
48	Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest	
49	Région de l'Ouest	
50	Direction de la recherche et des politiques	
51	Direction de l'administration	
51	État des dépenses	
52	Annexes:	
52	Organigramme	
53	Liste du personnel	

Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience.

de l'article 2 de la
Loi canadienne sur les droits
de la personne



Commission canadienne
des droits de la personne
Canadian Human Rights
Commission

Président

Chief

Commissioner

Mars 1984

L'honorable Mark MacGuigan, C.P., C.R.

Ministre de la Justice

Chambre des Communes

Ottawa (Ontario)

K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur
les droits de la personne, je soumetts au Parlement,
par votre intermédiaire, le rapport annuel
de la Commission canadienne des droits de la
personne qui se rapporte à l'année 1983.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de
ma haute considération.

R.G.L. Fairweather

p.j.

Le présent rapport est disponible sur cassette
pour les personnes qui souffrent de troubles
de la vue.

Ministre des Approvisionnements et
Services Canada 1984
N° de cat. HR 1-1983
ISBN 0-662-53015-2

10 000 exemplaires du présent rapport ont
été imprimés à un coût approximatif de
\$20,000.00.

Rapport annuel 1983

Commission canadienne
des droits de la personne
Mars 1984

Région de l'Ouest
 Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
 Région des Prairies
 Bureau national
 Région de l'Ontario
 Région du Québec
 Région de l'Atlantique



Commission canadienne des droits de la personne

Bureau national

Commission canadienne des droits
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151
Numéro Visior: (613) 996-5211

Bureaux régionaux

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau:
300-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

Adresse postale:

Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Bud
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 3J2

Région du Québec

330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y4
Téléphone: (514) 283-5218

Région de l'Ontario

623-55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

Région des Prairies

718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone: (204) 949-2189
Numéro Visior: (204) 949-2832

Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

416-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone: (403) 420-4040

Région de l'Ouest

600-609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone: (604) 666-2251

Rapport annuel

1983



Commission canadienne
des droits de la personne

Canadian Human Rights Commission

CA1

J720

- A56

Government
Publications

National Office

Canadian Human Rights Commission
400 - 90 Sparks Street
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: (613) 996-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

Regional Offices

Atlantic

Office Address:
300 - 5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing Address:

P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia B3J 3J2

Quebec

330 - 1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218

Ontario

623 - 55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

National Capital Region

Office Address:
915 - 270 Albert Street
Ottawa, Ontario K1P 5G8
Telephone: (613) 996-0026

Mailing Address:

P.O. Box 2052, Station D
Ottawa, Ontario K1P 5W3

Prairie

718 - 275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta & NWT

401 - 10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta T5J 2W8
Telephone: (403) 420-4040

Western

600 - 609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia V6B
Telephone: (604) 666-2251

1984

Annual Report



Canadian Human
Commission



- 1 Western Region
- 2 Alberta and Northwest Territories Region
- 3 Prairie Region
- 4 National Capital Region
- 5 Ontario Region
- 6 Quebec Region
- 7 Atlantic Region



Annual Report 1984

Canadian Human Rights
Commission
March 1985

This report is available on cassette for those with visual impairments.



**Canadian Human Rights
Commission**

**Commission canadienne
des droits de la personne**

Chief Commissioner

Président

March 1985

The Hon. John Crosbie, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Crosbie:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1984 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather

encl.

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2

Canadian Human Rights Act

TABLE OF CONTENTS

6	Preface	30	Charts
8	The Commission and Its Mandate	34	Branch Activities in 1984
9	Recommendations for Amendments to the Canadian Human Rights Act		Introduction
	New Grounds		Organization Chart
	Improving the Protection Provided by the Act		Research and Policy
	Procedural Modifications to the Act		Complaints and Compliance
12	Implementation of 1983 Amendments		Public Programs
13	Commission Responses to Special Issues		Administration, Personnel and Finance
	“Equality Now”	41	Regional Reports
	“Equality in Employment”		Atlantic Region
18	Data Collection		Quebec Region
19	Complaints		Ontario Region
	Processing Complaints		National Capital Region
	Selected Examples and Solutions		Prairie Region
	Tribunal and Court Actions and Outcomes		Alberta and Northwest Territories Region
			Western Region
		45	List of Personnel

LIST OF CHARTS

30	Results of complaints submitted for decision in 1984	31	Disability complaints accepted by type by year
30	Distribution of complaints by grounds accepted in 1984	31	Complaints accepted by regions by grounds
30	Results of complaints submitted for decision by year	32	Closed complaints by respondents and results
30	Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1984	33	Complaints accepted by provinces by grounds
31	Conciliation results by grounds and years	33	Complaints on sexual harassment
		33	Accepted complaints on harassment by grounds

Footnote: The 1984 figures in all charts in this report reflect a change in how the Commission compiles its statistics. Figures for the other years were based on the number of complainants. (For example, a single complaint could be made on behalf of three people.) The 1984 figures are based on the number of complaints.

PREFACE

Nineteen eighty-four did not measure up to its advance billing as the year in which George Orwell's dire forecast of the pervasive and intrusive state finally would succeed in stifling the human spirit. In fact, one of this year's delightful ironies involved the general public witnessing the futile scrambling of ideologues of both the right and the left to claim Orwell as one of their own. George Orwell's novels, *Nineteen Eighty-Four* and *Animal Farm*, remained what they had always been, prophecies of what might happen if the polarizing trends of the cold war continued and intensified. *Nineteen Eighty-Four* was written as an antidote to the totalitarian disease. Orwell "resisted efforts to manipulate the press in order to distort public perceptions of the truth. He fought against the invention of language intended to baffle rather than inform." The end of the year 1984 will not foreclose our need to be vigilant against totalitarianism in all its forms.

Canadians experienced a sense of kinship with and responded generously to countless people around the world who were victims of starvation and of repression. We were buoyed by the courage of the martyred Polish priest, Jerzy Popieluszko, whose commitment to his pastoral vocation resulted in his death at the hands of frightened men.

Bishop Desmond Tutu, general secretary of the South African Council of Churches was awarded the 1984 Nobel Peace Prize. The Norwegian Nobel Committee "recognize(d)

the courage and heroism shown by Black South Africans in their use of peaceful methods in the struggle against apartheid."

These names bear witness to the fact that courageous defenders of justice, goodness and love are not an endangered species of our time.

The Commission continued its efforts to nourish the goal of equal opportunity both by resolution of individual complaints and by a variety of public programs designed to assist both the public and private sectors covered by the Canadian Human Rights Act to eliminate proscribed discriminatory practices. The Commission undertook an extensive consultation process with representative government departments, employers and purveyors of goods and services and accommodations and consumer groups to explain the 1983 amendments to the Canadian Human Rights Act and obtain the comments and criticisms of those consulted about the possible direction interpretive guidelines should take. The policy decisions that are the result of the consultations will be disseminated early in 1985.

The Commission greeted the 33rd Parliament confident of the support of MPs for the overall principles of the Canadian Human Rights Act. Encouragement of our work by Parliament has been a constant source of reassurance to members of the Commission and staff since the Commission was established in 1977.

April 17, 1985, will see the coming into effect of section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The entrenchment of equality rights in a Constitution which is the supreme law of Canada will not lessen the Commission's obligation to offer a remedy for complaints of discriminatory treatment. Indeed because of expectations raised by the equality rights clause of the Charter, the Commission expects its role of advocacy and education to be needed more than ever.



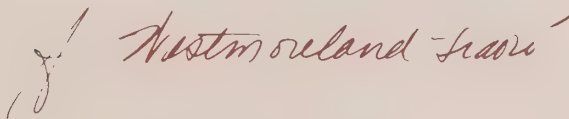
R.G.L. Fairweather



Yude Henteleff



Malcolm MacDonell



Juanita Westmoreland-Traoré

The Commission believes that to remain true to the goal of equality of opportunity it is essential that Canadians give generous recognition to the country's multicultural heritage as being a positive force for goodwill and understanding.

The Canadian experience in living together is a unique feature of our nationhood and offers something of value to the world.



Rita Cadieux



George Imai



Sheila O'Brien



Ramona Quenneville

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to promote social change leading to equal opportunity for all, by reducing discrimination. This is achieved by handling and processing complaints impartially, advocating the principles of human rights, and encouraging compliance with and the understanding of the Canadian Human Rights Act.

The Commission has two full-time members – Gordon Fairweather, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner – and six part-time members – Malcolm MacDonell of Antigonish, Juanita Westmoreland-Traoré of Montreal, George Imai of Toronto, Ramona Quenneville of Windsor, Yude Henteleff of Winnipeg and Sheila O'Brien of Calgary.

Members are appointed by Governor in Council (seven-year terms for full-time members, three-year terms for part-time members). Their varied professional backgrounds and experiences gained in different parts of the country collectively give the Commission a wide range of experience and knowledge.

The Commission meets about 10 times each year; only Commission members can make decisions on complaints filed with the Commission. It is they who decide whether a complaint of discrimination is upheld or unfounded. Commission members also decide to approve a settlement, to dismiss a complaint, to refer a complaint to conciliation, or to establish an independent human rights tribunal.

As well as making decisions on individual cases, Commission members shape human rights policy at the federal level in Canada by passing guidelines pursuant to various sections of the Canadian Human Rights Act; by recommending to Governor in Council that regulations be passed, and by determining how the Commission will interpret its mandate in specific areas. In addition, Commission members have a broader role, with a variety of groups and agencies, of improving public attitudes and practices through the provision of information, education and co-operation.

Working through its national office in Ottawa and seven regional offices across the country, the Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

RECOMMENDATIONS FOR AMENDMENTS TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

On July 1, 1983, legislation that substantially amended the Canadian Human Rights Act was proclaimed after having been unanimously passed by Parliament. The Act to Amend the Canadian Human Rights Act featured changes sought by the Commission since its inception. In 1984, the Commission continues to recommend to Parliament amendments that would extend protection under the Act.

NEW GROUNDS

Sexual Orientation and Political Belief

The Commission recommends the inclusion of these grounds as it considers that persons should not be denied employment opportunities because of sexual orientation or political belief unless there are bona fide reasons why these make them unfit to perform a job. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied employment opportunities on these grounds. Protection from denial of access to goods and services should also be ensured.

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation and political belief be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

Criminal Conviction or Charges

The current Act extends protection from discrimination to those convicted individuals who have received a pardon for their offences. However, only eight complaints have been accepted on this ground since 1978.

The Commission believes that, unless there is a relationship between the offence committed and the employment or services sought, the question of whether an individual has been pardoned should not be a relevant consideration. For example, an employer may have a valid reason for refusing to employ, as a truck driver, an individual convicted of impaired driving, or someone

convicted of embezzlement as an accountant. However, these people should be considered for other jobs.

Once a person has completed a sentence, he or she should not be refused an employment opportunity, a service, or accommodation solely on the basis of a record of a criminal conviction unless a bona fide occupational requirement or a bona fide justification can be established.

The inclusion of criminal charges in the Act is recommended because although information on charges is accessible, individuals with charges, but no convictions, are not eligible for a pardon under the Criminal Records Act. This results in the anomalous situation where an individual who was not found guilty of committing an offence is nonetheless stigmatized and subject to discrimination without any possibility of redress.

The Commission recommends to Parliament that criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

IMPROVING THE PROTECTION PROVIDED BY THE ACT

Mandatory Retirement

Discrimination based on age is proscribed under the Canadian Human Rights Act, but there are limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of an individual who has reached the normal age of retirement for individuals working in similar positions.

The Commission has repeatedly recommended that the practice of mandatory retirement should no longer be excluded from the discriminatory practices proscribed by the legislation. This would ensure that a person's ability to fulfill the duties and requirements of a job would determine when that person would be compelled to retire, thereby allowing

older workers a greater measure of self-determination.

In view of the fact that age is included among the equality rights afforded in section 15 of the Charter of Rights and Freedoms, the Commission feels that the time has come for Parliament to endorse the recommendation and undertake to make the necessary amendments to the Act.

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement, be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Protection for Persons Working on Contract

Protection against discrimination in employment is denied to persons working on contract or trying to obtain contracts. The Commission believes that these individuals should not be vulnerable to discrimination merely because their employment does not establish an employer-employee relationship.

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to provide that discriminatory practices and policies are proscribed in the letting and cancellation of contracts for services.

Orders Pertaining to Hate Messages

Section 13 of the Canadian Human Rights Act prohibits the repeated communication of hate messages by means of the telephone. Sections 42(1) and 41(2)(a), however, limit the order that a tribunal may make when a finding of discrimination is made under section 13.

In 1979, a human rights tribunal appointed by the Commission found that John Ross Taylor and the Western Guard Party were engaging in a discriminatory practice by using a telephone tape-recorded message to direct hatred against Jews. The respond-

ents were ordered by a tribunal to stop using these messages. Taylor continued to place tape-recorded messages on the same phone and over time these messages once again became racist. He has twice been found in contempt of court and sentenced to a one-year jail term for refusing to obey the tribunal order.

Because the order of the tribunal referred only to the content of Taylor's hate messages and not to his activities, it was difficult to enforce. The tribunal could not order that the use of the telephone be discontinued, only that the message communicated on it was discriminatory and should not be communicated further.

The Commission recommends to Parliament that sections 42(1) and 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order can be made by a tribunal.

Adverse Effect Discrimination

The Federal Court of Appeal in the CNR v. Bhinder case decided that the Canadian Human Rights Act does not cover adverse effects or indirect discrimination. Neither section 7 nor section 10 were interpreted by the court to apply to policies and practices which apply to everyone equally but disproportionately exclude protected classes of people.

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to apply clearly to adverse effect discrimination. This amendment would ensure that the Act applies to neutral policies that although applied evenhandedly, hinder certain groups from having equal opportunities. An example would be height and weight requirements that are not necessary to fulfill the essential duties of a job and that result in excluding women disproportionately. The wording of the Race Relations Act of the United Kingdom could serve as a useful model upon which to base amendments to the Act.

PROCEDURAL MODIFICATIONS TO THE ACT

Prosecution of Offences under the Canadian Human Rights Act

Sections 45 and 46 of the Canadian Human Rights Act provide for offences where a settlement approved by the Commission is not complied with, where an investigator is obstructed, or where a complainant or witness is intimidated or suffers retaliation. These offences are summary conviction matters and the Criminal Code imposes a six-month limitation period for the initiation of summary proceedings. Section 46 requires the consent of the attorney-general for any prosecution. Experience with several of the early retaliation complaints shows that it is difficult to meet the six-month limitation period in the human rights context. Complaints are first investigated by a human rights officer and the matter is then turned over for investigation by the RCMP. The RCMP's report is reviewed again by human rights officials before a request may be made of the attorney-general who must consider the matter once again.

The Commission recommends to Parliament that section 46 of the Canadian Human Rights Act be amended to extend the usual limitation period for the initiation of summary conviction proceedings provided for in the Criminal Code from six to twelve months.

Recommendations for Technical Modifications to the Act

The Commission reiterates its recommendations for technical amendments made in previous annual reports as follows:

Section of Canadian Human Rights Act	Purpose of Recommendation
11(6)	to eliminate the confusion resulting from the definition of "remuneration" in section 11 and the provisions of the Canadian Human Rights Benefit Regulations made under section 18 of the Canadian Human Rights Act.
12	to include French equivalent of "other" representation.
22	to change marginal note to "ordonnances" to conform with body of text in French version.
32	to ensure that a union may bring a complaint on behalf of some or all of its members because section 32, which provides that any individual or group can bring a complaint, is not clear as to whether this covers unions as an entity.
38	to authorize government departments to make payment as provided for by settlements approved by the Canadian Human Rights Commission.

IMPLEMENTATION OF 1983 AMENDMENTS

The extensive consultation process on bona fide defences and adaptation planning initiated at the end of 1983 was fully implemented by September 1984. About 250 organizations requested the opportunity to review draft papers and provide the Commission with advice on how the amendments dealing with disability could be interpreted. The Commission also benefited from an exchange of views at a series of meetings held with senior representatives of some of the major employers, purveyors of goods and services and advocacy organizations affected by the legislation.

The draft research papers and feedback from consultations formed a basis for policy positions that were adopted in November on the application of both the bona fide occupational requirements and the bona fide justification exceptions to the Act. These policies will form the framework for analysis of complaints coming before the Commission, for any guidelines necessary to handle particular classes of cases, and for educational materials developed to inform, explain and assist in the compliance efforts of federally-regulated organizations.

A major change as a result of information obtained during the consultation process was the application of these policies to all the prohibited grounds of discrimination. Given that the substance of the consultation process limited the application of these policies to the disability ground, the implications of the broader application will be the subject of further consultations in 1985.

Because safety and the assessment of risk were issues frequently raised during consultations, a study was conducted to provide a basis for an investigative tool with which to gather and analyze the evidence needed to evaluate those defences.

To promote the concept of improved accessibility to employment and services for disabled persons, presentations were made to organizations at both the national and regional levels, discussions were held with technical experts and the Commission participated in meetings sponsored by several federal departments.

COMMISSION RESPONSES TO SPECIAL ISSUES

“EQUALITY NOW”

In May the Commission communicated its response to the chairman of the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society, Bob Daudlin, MP. The Commission congratulated the Special Committee on its achievement in bringing together so many important issues in its report “Equality Now.” The Commission believes that the report acted as a catalyst to heighten concern for the important issues affecting visible minorities.

The Commission, as an independent agency, presented its reaction to sections of the report that are relevant to its work. The Commission correspondence included the following comments:

“The first section of the report, “Social Integration”, seems to the Commission to be an area of critical importance. In particular, the members of the Commission endorse proposals to implement a new framework for immigrant language training (recommendation 1), to establish some mechanism to facilitate the sharing and exchange of information between individuals and groups (recommendation 5) and to assist members of visible minority groups and immigrant women to become self-sufficient participants in the economic and social life of the community (recommendation 6).

The Commission believes that these proposals will not only help to ensure that community organizations and volunteer groups continue to be a helpful and supportive force to the population they serve but also that they will, in the words of the Canadian Federation of Vietnamese Associations, continue to be instruments promoting “a harmonious multiracial society in this country”.

Despite the untapped potential of community and volunteer action, there clearly are areas where governments

must intervene to ensure that members of visible minorities are afforded all the rights and privileges accorded other Canadians. Nowhere is this need more obvious than in matters related to employment.

The Commission is generally supportive therefore of all appropriate measures by governments which would enhance real equality of opportunity in employment matters. The Commission is of a view that such measures should be directed both at employers and at employee associations.

Equality of opportunity does not inevitably result from a neutral policy. The Canadian Human Rights Commission has long held that special programs may be necessary to ensure equality of opportunity. We have strongly supported the concept of voluntary affirmative action targeted for all disadvantaged groups, including visible minorities, and that support is, if anything, more intensified.¹ The Commission's view is that with the full involvement of employee associations in the various stages of the process and the availability of the relevant labour force data, such action can be a strong and effective means of ensuring a representative workforce.

The Commission is aware of the lack of data on which to draw to make labour market analysis. The combined efforts of various interested parties appear to have been instrumental in making it more certain that a question be considered for the 1986 quinquennial census which would provide valuable data on the ethnicity of Canadian residents (recommendation 24). The Commission hopes that successful results from the 1986 quinquennial census will result in a comprehensive approach to data collection on ethnicity in 1991.

¹In fact, since the commission reading of the Abella report, its position has changed to that of endorsing mandatory affirmative action.

In the meantime, and in the light of the foregoing comments, it should come as no surprise that the Commission supports the principles endorsed by recommendations 12 and 14 (dealing with affirmative action). Indeed, we have been and continue to be participants in the discussions taking place at the federal-provincial level on these issues, since this is an issue that requires national examination.

The Commission supports the view that eventually a clear and pragmatic assessment must be made as to whether the voluntary approach to affirmative action is working, and working quickly enough. At that time the government will have to give serious consideration to the merits of mandatory action to ensure the achievement of goals which it already recognizes as fair and appropriate.*

As recommendation 23 makes clear, employment systems can present barriers to equal employment opportunities, oftentimes inadvertently. Systemic discrimination is often the root cause of an unrepresentative labour force and must be eliminated so that affirmative action programs do not, of necessity, become permanent measures.

Strong and effective action against discrimination in matters of employment can go a long way in ensuring that our society treats visible minorities, and all disadvantaged groups, with dignity and justice. But this alone is still not enough.

There exists within Canada a small number of people whose words and actions are at times motivated by racial hatred. Some of these individuals seek to promote their bigotry publicly. To combat this form of racial injustice, about which the Canadian Human Rights Commission is very concerned, the Special Committee made a number of recommendations concerning the justice system in Canada.

The Canadian Human Rights Commission has no difficulty in supporting changes to the Criminal Code which would have the effect of simplifying the securing of convictions in cases involving hate propaganda (recommendations 35 and 36) and indeed the Chief Commissioner supported these initiatives in his appearance before the Committee. At that time, the Chief Commissioner also proposed that section 42(1) or 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order with respect to hate messages could be made by a tribunal, such as a public retraction or some form of community action. The Chief Commissioner also suggested that the Television and Radio Broadcasting Regulations be amended to cover abusive comment or pictorial representation based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age and mental or physical disability and the Commission is pleased to note that the CRTC has now amended the regulations accordingly. The Commission feels that the immediate implementation of these measures, coupled with a thorough analysis of the implications of recommendations 38 and 39 conducted jointly by the Department of Justice and the Commission, will serve to give effect to the principles expressed in these same recommendations.

*see footnote 1

Likewise, the Commission feels that a thorough analysis of the recommendation which would allow civil litigation against discriminators (recommendation 43) should also be undertaken by the Justice Department.

The Commission agrees that "an additional consecutive sentence when the principal criminal act is racially motivated" should be made possible and imposed at the discretion of the sentencing judge (recommendation 40). This supports the recommendations made with respect to programs meant to integrate visible minorities into the justice system (recommendations 47 through 52), providing minority groups are included in the development of those programs.

The Canadian Human Rights Commission, of course, has a statutory duty to ensure that visible minorities are ensured equal opportunity in participating in Canadian society. The Commission was therefore pleased to note that the Special Committee shares the view that public information is a vital responsibility of the Commission (recommendation 41). The Commission does not, however, accept that the establishment of race relations divisions is necessary or desirable. The Canadian Human Rights Commission has now acquired sufficient resources to strengthen its public programs, staff, level of expertise and policy and research activities, both in regional offices and at headquarters, so that it can continue to respond quickly and effectively to the public on race-related issues, or on any other issue which falls under its jurisdiction. The Commission has new personnel in the field dedicated to public programs, and it is anticipated that this will increase the Commission's effectiveness with employers and community groups. The Commission is confident that special actions or programs directed at visible minority groups can be carried out and integrated in existing divisions of the Commission.

Lastly, and perhaps most importantly, the Canadian Human Rights Commission is happy to see the emphasis the Committee has placed on education as an important vehicle in fostering just and harmonious human rights attitudes (recommendations 67 through 80). For its part, the Commission pledged to continue its efforts, with the Provincial Human Rights Commissions, to promote public education on human rights issues."

"EQUALITY IN EMPLOYMENT"

The members of the Commission were impressed by the wealth of information contained in the Report of the Commission on Equality in Employment and commended Judge Rosalie S. Abella for its eloquence and balance. Judge Abella presented the pertinent factors that show how many people in Canada are restricted from achieving their individual potential in the workplace, and has outlined the elements necessary to achieve change.

In December the Commission communicated its initial response to the Report to the Minister of Employment and Immigration and to the spokesmen for the official Opposition and the New Democratic Party. Correspondence included the following comments:

"It is notable that Judge Abella interpreted her mandate broadly so as to identify many factors which inhibit equality in employment. Although a large proportion of these factors are not directly related to the specific mandate of the Canadian Human Rights Commission, the Commission recognizes that the need for innovative change in education and training, as well as the need for quality, accessible childcare is clearly essential to the achievement of a representative workforce. The inability of the Government of Canada to impose change unilaterally should not act as an impediment to progress in those areas for which it is solely responsible.

The Report recommends that federally-regulated employers be required by legislation to implement "employment equity" by eliminating discriminatory employment barriers and practices and improving the participation of women, native people, disabled persons and visible minorities. The Commission is concerned with the proposed change in terminology, because "affirmative action" has – despite some vocal critics – gradually gained acceptance as it has become understood through advocacy and education. The Commission is of the opinion that the use of a euphemism may serve to obscure the essential components of an "affirmative action" program as that term is now understood.

The Canadian Human Rights Commission defines affirmative action in employment (called "special programs" in the Canadian Human Rights Act) as a special program, plan or arrangement designed to prevent disadvantages that are likely to be suffered by, or to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by, any group of individuals when those disadvantages would be or are based on or related to the race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status or disability of members of that group by improving opportunities respecting employment in relation to that group.

The Commission has in the past stated that, unless affirmative action measures were imposed by a human rights tribunal, voluntary affirmative action was preferable in view of the lack of data on which to base a comprehensive program and because of the desirability of allowing employers a certain flexibility. It has become apparent, however, that employers are not availing themselves of the opportunity to implement affirmative action voluntarily. Therefore the Canadian Human Rights Commission supports the recommendations for collection of data and for mandatory employment equity/affirmative action.

Judge Abella recommended that no hiring quotas be imposed on employers but emphasized the need to review employers' results to ascertain whether employment practices have actually improved employment opportunities for the target groups. The Commission supports this position. The Commission believes that a requirement for employers to establish their own goals and timetables, monitored by a responsible agency, should result in a more equitable workforce distribution and representation of target group members.

With respect to those recommendations of the Report that deal specifically with the Canadian Human Rights Act, the Commission would like to clarify the interpretation of some of its provisions. The Report recommends that section 8 of the Canadian Human Rights Act be modified to permit the collection of data for "employment equity" purposes. The Commission has always taken the position that the Act does not prohibit the collection of data for these purposes. Misconceptions

likely stem from the initial efforts by the Commission to discourage the collection of information which could be used to influence individual employment decisions in a discriminatory manner. The Commission has always recognized that the lack of relevant data is a major impediment to the development of effective affirmative action programs and has urged that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their workforce by sex and minority status.

The Report further recommends that sections 15 and 15.1 of the Canadian Human Rights Act be amended to ensure that employers are not required to seek the prior approval of the Commission before instituting a special program or an adaptation plan. In fact, these sections do not contain any requirement for the prior approval of the Commission. Section 15 is a permissive clause which allows special programs (affirmative action). It states that the Commission may make general recommendations concerning the desirable objectives of the special program, plan or arrangement and may, on application, provide advice and assistance on their adoption or implementation.

Section 15.1 is a new provision which was part of the 1983 amendments to the Canadian Human Rights Act. It gives the Commission the authority, when requested, to review and approve adaptation plans developed to meet the needs of persons arising from a disability. When adaptation plans are approved, the matters for which they provide cannot constitute the basis of a complaint of discrimination based on a disability. The section is related to employment only insofar as employers make their premises, facilities or operations accessible to disabled employees.

Recommendation 35 requests the deletion of the term "establishment" from section 11. Although the Commission believes that the concept of establishment should be examined to ensure that it not be given narrow interpretation, the Commission does not believe that the concept should be deleted from this section of the Act.

The implications of other recommendations that suggest fundamental modifications to the Canadian Human Rights Act and to the way the Commission operates, particularly those recommendations dealing with models for an enforcement agency, will require further review. Specifically, the Canadian Human Rights Commission is concerned about certain models proposed by Judge Abella that empower the Commission to collect, review and assess the workforce data and to investigate complaints. Both the legal and operational compatibility of this proposed arrangement is of some concern and the Commission is studying the concept further before reacting more specifically."

DATA COLLECTION

The Commission has urged that employers under federal jurisdiction be required to report regularly on the make-up of their workforce by sex and minority status, and is encouraged that Judge Rosalie Abella in her report "Equality in Employment" has made a similar recommendation to ensure the development of effective affirmative action programs.

Information pertaining to the participation and representation of women, disabled persons, native people and members of racial minorities in the job market must be founded on precise data. Such information may be used to understand more fully the labour force, to establish baselines and measure improvement over time and to formulate affirmative action plans.

In Canada today, national labour force participation statistics are available for women, but not for other target groups. The Commission recognizes that there are legitimate reasons for collecting information on the grounds of discrimination. Nonetheless, it is important to establish safeguards to guarantee that the data cannot be used in a negative way against a particular group or individual.

COMPLAINTS

PROCESSING COMPLAINTS

The Canadian Human Rights Act establishes 10 grounds on which complaints of discrimination may be made – race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

When a person seeks to lodge a complaint, the Commission ensures the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the Act. Once this is established and a formal complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information. The investigator's report is made available to both the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 30 days, before it is submitted to the Commission for a decision.

In rendering a decision on the appropriate disposition of a complaint, members of the Commission have before them both the investigator's report and any submissions that parties have chosen to make.

Some of the options Commission members have are to:

- dismiss the complaint (parties may appeal dismissal)
- appoint a conciliator to seek a settlement
- approve any settlement that has been proposed during the investigation
- appoint a tribunal.

Because a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court, the parties to a complaint may take this person into their confidence while discussing the possible settlement.

A tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses and making a binding decision. A tribunal may dismiss a complaint. If it finds a complaint to be justified, it may order the respondent to:

- cease a discriminatory practice
- rehire an employee unfairly dismissed
- pay compensation for damages, including hurt feelings
- order an affirmative action plan as a "special program".

Decisions of tribunals can be reviewed by a review tribunal if the original tribunal consisted of fewer than three members, or by the Federal Court of Appeal.

Not all matters brought to the Commission go through this process. Often people approach the Commission because they have been unable to get help elsewhere, and they are frustrated by the boundaries of federal and provincial responsibilities and the magnitude of government.

In such cases, the Commission can offer no formal assistance, but it does endeavour to direct individuals to the department or agency where redress may lie. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of enquiries received.

During 1984, the Commission received 31,473 enquiries and accepted 414 complaints. The Commission dismissed 128 of those complaints and approved settlements for 70 – 43 of these were arrived at during investigation and 22 after conciliation. Five cases were settled by independent human rights tribunals.

SELECTED EXAMPLES AND SOLUTIONS

Race/Colour/Ethnic Origin

The Commission was instrumental in restoring the privilege of access to a Canadian Forces Base to four native Indian women in the settlement of their complaints of discrimination based on race, colour and ethnic origin.

The women had been barred from the Base after an altercation that broke out when racial slurs were directed at their party at a junior ranks' mess. Two non-Indian servicemen involved were not reprimanded or disciplined.

Military authorities said that the decision to deny the women further access to the Base was in line with usual policy toward civilian guests at the club, and it was not related to race, colour or ethnic origin. In addition, while the denial cited previous incidents, the military authorities did not dispute the statement of at least one woman that it was her first visit to the club.

The Commission's investigation revealed that incidents of this kind do not always result in denial of access, and the women's privileges were restored.

Family Status

Either parent can now sponsor a child born out of wedlock who wants to immigrate to Canada.

A natural father found he could not sponsor his son's immigration because regulations stated that only a natural mother or legal father had this right. He complained that he was being discriminated against because of his sex and single marital status. The Commission upheld his com-

plaint and asked immigration staff to verify that the rewording of regulations lists the same criteria for natural mothers and fathers.

Since the complaint, the Canadian Employment and Immigration Commission has drawn up new guidelines giving natural fathers sponsorship rights. The complainant's application to sponsor was reprocessed.

Sex

A woman, fired after just four hours on the job when her boss found out she was pregnant, received \$1,772 in compensation.

At morning coffee break on her first day as a part-time clerk with a Thunder Bay, Ont. transportation company, the woman discussed her pregnancy with her co-workers. When the office manager found out, she fired the woman without determining when or how long she would be on maternity leave. The company believed that the woman would be unavailable for casual work because of her pregnancy, as well as absent during maternity leave, and decided that her training time would be wasted.

The Commission upheld the complaint of sex discrimination. Settlement included \$300 for humiliation and \$1,472 for lost wages. The company was ordered to rehire the woman as soon as a similar job became available, and to circulate a policy to company managers about discrimination against pregnant employees and job applicants.

* * * *

A male kitchen helper who complained to the Commission that he got the “dirty jobs” because of his sex received \$2,730 compensation.

The man worked with two female kitchen helpers at a student residence in Whitehorse. A month after starting the job, he filed a grievance about having to do janitorial work the women did not do. No one disputed that he was treated differently because of his sex. In fact, his female boss assumed he would do heavy work not expected of female workers. A promised reclassification with a possible pay increase did not materialize. The man resigned and submitted a complaint to the Commission.

The Commission upheld his complaint of sex discrimination. His settlement included \$1,230 in back pay and \$1,500 for injury to feelings and self-respect.

* * * *

A female radio operator in St. John’s, Newfoundland, who claimed three male colleagues were paid more for equal work was not discriminated against because of her sex.

In fact, Commission investigations discovered that all four employees were improperly paid because the employer misapplied its wage scale.

The investigator found that the woman was overpaid for one month. Two of her male colleagues were overpaid – one for 25 months, the other for six weeks. The third was underpaid for three months.

The employer’s scale, based on relevant past experience and seniority, followed the Commission’s Equal Wages Guidelines. It was incorrectly applied, but was not discriminatory.

Age

A 38-year-old flight attendant complained that Air B.C. did not hire her because of her age. In fact, she was not hired because her application was late. Other women hired were aged 40, 35, 34 and 29. The Commission dismissed the complaint of age discrimination.

The woman, of Delta, B.C., mailed a letter of application on February 13. She said she had been told on January 30 that hiring would take place in May. The other applicants were called February 10 and interviewed February 13-14. They told the Commission they were not given a hiring date or deadline for applications.

Commission investigation found no evidence that age was a factor in the selection process.

Disability

A trucking company that fired a diabetic driver changed its hiring policy following settlement of a complaint to the Commission of discrimination because of physical handicap.

The Prince Rupert, B.C. man was a part-time driver with the company. He worked a day and a half, had a medical and was hospitalized for five days. Two days later, he was fired because company policy prohibited hiring diabetics. His doctor said he was able to do the job and the man had not been scheduled to work during his hospital stay.

The settlement was \$171.12 in compensation for the two days wages he lost and \$500 for damages to self-respect. Settlement also included a change in company policy. From now on, the company will assess each diabetic applicant for a truck driving job on the basis of individual ability to do the work, ending its blanket ban on hiring persons with diabetes.

TRIBUNAL AND COURT ACTIONS

Tribunals

A tribunal may be appointed by the Canadian Human Rights Commission at any stage during the complaint process. Operating independently of the Commission and comprising up to three members, tribunals are selected from a list established by Governor in Council.

Tribunals hear evidence from complainants, respondents and witnesses. Complainants are usually represented by Commission counsel. Before a tribunal, the Commission takes a position "in the public interest". The complainant must advance any different or additional argument on his or her own. Tribunal orders may be registered with the Federal Court and legal penalties invoked for failure to comply.

Decisions of tribunals composed of fewer than three members may be appealed to a review tribunal. Decisions of the Commission or human rights tribunals may be reviewed by the Federal Court.

An alphabetical listing of cases decided or heard by tribunals in 1984 follows:

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Company

Action Travail des Femmes, a Montreal women's group, filed a complaint against Canadian National Railways (CNR) in 1979 stating that CNR's employment policies prevent women from being hired for non-traditional jobs. A tribunal was established in 1981.

In a decision rendered on August 22, 1984, the tribunal substantiated the group's complaint and ordered CNR to adopt a special program. This program requires CNR to hire one woman for every four blue collar positions staffed until women make up 13 per cent of the blue collar workforce in CNR's St. Lawrence Region. The program will begin when all workers on lay-off have been recalled or one year elapses, whichever is later. The tribunal also ordered CNR to stop using the Bennett Test of Mechanical Aptitude, and any other practical physical tests not administered to men, and to stop requiring welding experience for most positions.

CNR has applied to the Federal Court of Appeal for a review of the decision.

Bennett MacPherson v. White Pass and Yukon Route Corporation

The complainant alleged sex discrimination after she was refused a job as a locomotive hostler for the White Pass and Yukon Route Railway. A hostler is the person in charge of locomotives not in use. She had been the first woman to apply for this position in the history of the railway.

In a decision released February 29, 1984, a human rights tribunal decided that White Pass did not discriminate against MacPherson. While she was qualified for the job, the tribunal observed that MacPherson did not make her qualifications known to her employer. The tribunal held that the onus was on her to do so.

The Commission appealed the tribunal's decision to a review tribunal which completed hearing in 1984. The decision is pending.

Bicknell v. Air Canada

Donald Bicknell, a pilot, was refused employment with Air Canada because of a colour vision defect, although he had passed Transport Canada's practical test. Air Canada requires pilots to have 20/20 corrected vision and 20/50 uncorrected vision in each eye, as well as normal colour perception.

In a decision released January 5, 1984, the human rights tribunal dismissed the complaint on the basis that the respondent had established a bona fide occupational requirement of normal colour vision essential for reading jet instrumentation.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney and Hull v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

The same human rights tribunal was appointed in each of five different physical handicap complaints lodged against the company by men whose job applications were rejected after they were ruled medically unfit. The company argued that its health standards reflect bona fide occupational requirements. The tribunal dealt with preliminary objections relating to all complaints during 1984 and then proceeded to examine the cases on their merits.

In the first of the five cases to be heard, McBratney was rejected for a job as an apprentice industrial mechanic because of a curvature of his spine. The tribunal issued an order that he be given the job he applied for with seniority to the date of his application and \$500 for hurt feelings. The other cases will be heard consecutively.

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

Rosann Cashin alleged marital status discrimination by the Canadian Broadcasting Corporation stating that her contract as a reporter specializing in natural resources was not renewed because of her husband's high profile as a director of Petro Canada and as president of the Newfoundland fishermen's union. Following a Federal Court of Appeal decision which set aside the Commission decision dismissing Cashin's complaint, the Commission appointed a tribunal which began hearings in 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best and Burke v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

A single human rights tribunal was appointed to examine several complaints relating to the respondent's policy that female employees of child-bearing age are restricted to positions in the company's smelter which have low or no exposure to lead.

The tribunal was continuing its hearings at the end of 1984.

Chapdelaine and Gravel v. Air Canada

Two complaints that Air Canada's height requirements for pilots have the effect of discriminating against women were held in abeyance during 1984, awaiting the outcome of the Commission's appeal in the Bhinder case to the Supreme Court of Canada (see "Other Court Proceedings").

Forseille v. United Grain Growers

Mark Forseille was hired as a grain handler by the respondent pending the results of a pre-employment medical examination. He indicated on his application that he suffered from diabetes mellitus. The respondent decided to terminate the complainant, citing the danger of the work environment for a diabetic. The tribunal appointed to inquire into Forseille's complaint had not completed hearings at the end of 1984.

Israeli v. Canadian Human Rights Commission

A review tribunal considered the appeal of Dr. Julius Israeli from a previous human rights tribunal decision dismissing his complaint that the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission discriminated against him when they screened out his application for a job. The review tribunal dismissed his appeal.

Kibale v. Transport Canada

A tribunal was appointed to inquire into the complaint of Guillaume Kibale alleging discrimination on the basis of race, colour and ethnic origin when he did not obtain a public service position after placing first in a competition. The tribunal began hearings in 1984, and the case was to continue in 1985.

LeRougetel v. Canadian National Railway Company

A tribunal was scheduled to begin hearings in January 1984 into a complaint lodged by Katy LeRougetel that CNR refused to hire her as a coach cleaner because she is a woman. Before the hearings commenced, the complaint was settled on the basis that LeRougetel would be hired as an apprentice machinist.

Local 916, Energy and Chemical Workers' Union v. Atomic Energy of Canada Limited

At the Atomic Energy of Canada's Glace Bay Heavy Water Plant near Sydney, Nova Scotia, Local 916 of the Energy and Chemical Workers' Union complained to the Commission in April 1979 that the plant's 31 female clerks and secretaries were doing work of equal value but were being paid less than male plant workers belonging to Local 785.

Shortly after beginning hearings on this matter, the tribunal adjourned as both the Commission and Atomic Energy of Canada applied to the Federal Court of Appeal for a review of certain of the tribunal's preliminary rulings. The tribunal recommenced hearings in December 1984.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

McCreary, age 37, accused Greyhound Bus Lines of practising age discrimination by hiring drivers between the ages of 24 and 35 only. Greyhound refused to employ McCreary, maintaining that new drivers get the least favourable routes and must be young enough to cope with the extra stress. A similar complaint had been dismissed in 1980 when a tribunal upheld Voyageur Colonial's policy that new drivers be under the age of 40.

The tribunal substantiated the complaint after determining that there was not sufficient evidence to conclude that the inability to cope with stress was related to age. An appeal to a review tribunal is pending.

Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board

A three-member tribunal was appointed to inquire into the complaint of the Public Service Alliance of Canada that women in the Hospital Services Group were paid less than men in the same group for work of equal value. The tribunal was to commence hearings early in 1985.

Rommann v. Sea-West Holdings Ltd.

In a decision released in 1984, a human rights tribunal substantiated the sexual harassment complaint filed by Rodney Rommann, alleging that he was dismissed after complaining of being subjected to unwanted touching by his captain when he was employed as a deckhand. The tribunal substantiated his complaint and ordered that he be paid lost wages of \$1,700.

Shaffer v. Treasury Board

A review tribunal upheld the decision of a tribunal that the Department of Veteran's Affairs (DVA) responded adequately to a complaint by Emilda Shaffer that a nursing orderly at the Rideau Veteran's Home in Ottawa called her discriminatory names and assaulted her. After receiving Shaffer's complaint, DVA agreed to send her a letter of apology, to publicize a racial harassment policy internally and to have Commission staff give an information session on federal human rights legislation. The department did not agree to pay damages. The review tribunal found that DVA was not responsible for the actions of the nursing orderly.

Sullivan and Wood v. Canadian Soccer Association

Two Toronto women complained of discrimination on the basis of sex after a female member of a boys' soccer team was not allowed to participate with her male teammates in an amateur tournament. Lynne Sullivan and Jean Wood, acting on behalf of the National Action Committee on the Status of Women, lodged the complaint after Lolita Larsen was refused permission to play in the boys' division of the 1981 Robbie International Soccer Tournament.

In a decision released January 12, 1984, the tribunal determined that the Canadian Soccer Association does not fall within federal jurisdiction.

Villeneuve v. Bell Canada

Brian Villeneuve suffers from varicocele and is unable to remain in a standing position for long periods of time. Due to his handicap he was no longer able to perform the essential duties of his job. The respondent considered him for alternative employment, but the manager of the chosen unit refused to accept Villeneuve. The tribunal completed its hearings during 1984. A decision is pending.

Court Actions

In addition to cases presented before tribunals, the Commission was involved in the following court proceedings during 1984. Cases are presented in alphabetical order.

K.S. Bhinder and Canadian Human Rights Commission v. Canadian National Railway Company

Bhinder, whose religion requires men to wear turbans with no other head covering, was employed in the CNR yards for four and a half years prior to implementation of a hard hat policy. A tribunal appointed by the Commission decided that CNR discriminated against Bhinder by insisting he wear a hard hat and ordered CNR to reinstate Bhinder with no loss of seniority and \$14,500 in lost wages.

The Supreme Court of Canada was scheduled to hear argumentation on the case early in 1985.

This case raises two far-reaching issues:

- **Intent** – In its ruling, Justice LeDain dissenting, the Federal Court of Appeal held that the Canadian Human Rights Act does not apply where there is neither differential treatment nor an intent to discriminate. This ruling strikes at the root of the Commission's program to end "systemic" discrimination, occurring when practices and policies in an organization limit equal opportunity. The Commission believes it is long established habit, rather than prejudice, that underlies most systemic discrimination. An obligation to prove intent would be impossible where none exists, and most systemic discrimination would be sheltered from Parliament's stated intention to establish equal opportunity in section 2 of the Act.
- **Reasonable Accommodation** – The Court also held, Justice LeDain dissenting, that employers are under no duty to make reasonable accommodation. This would provide a defence to an employer who, for example, expressed every good intention of hiring a person who used a wheelchair to get around, yet would not provide a desk with enough clearance for use by such a person. This also appears to threaten translation of equal opportunities from statute to daily life.

In the Bhinder case, the attorney general intervened in the Federal Court of Appeal, on behalf of the Minister of Labour, to support the CNR position on bona fide occupational requirement.

Canadian Human Rights Commission v. John Ross Taylor and Western Guard Party

In 1984 the Federal Court convicted John Ross Taylor of contempt of court for the second time for continuing to transmit recorded hate messages by phone. Taylor had already served a one-year prison sentence for contempt as a result of his actions. However, in 1984 he argued that the Charter of Rights and Freedoms' guarantee of freedom of expression rendered section 13 of the Human Rights Act null and void. The Federal Court, Trial Division, rejected that argument and sentenced him to a further one year for contempt of court. He has appealed to the Federal Court of Appeal.

Carson et al v. Air Canada

A review tribunal upheld a ruling that Air Canada discriminated on the basis of age by refusing to hire six persons over the age of 27 as pilots-in-training. Air Canada filed an application asking the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision. These proceedings were in progress at the end of 1984.

Dalton v. Canadian Human Rights Commission, et al

Julie Dalton, an employee of CP Air, sought an injunction in the Federal Court, Trial Division, to prevent the implementation of terms of settlement approved by the Canadian Human Rights Commission.

Bianca Peruzza filed complaints of age discrimination against CP Air and her union in 1983 because age was used as a tie-breaker in determining seniority. The terms of settlement provide for the reallocation of seniority by random lot. The Federal Court granted the injunction to prohibit the union and the company from implementing the revised seniority list pursuant to the settlement they agreed to, which was approved by the Canadian Human Rights Commission.

The Trial Division decision has been appealed by the Commission to the Federal Court of Appeal.

Kotyk and Allary v. Canada Employment and Immigration Commission and Jack Chuba

Jack Chuba was a respondent with his employer, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) at a 1982 sexual harassment case. The tribunal, and later the review tribunal, substantiated complaints by two women under Chuba's supervision, and ordered CEIC and Chuba to pay special and general compensation to the complainants. CEIC complied with the order but Chuba appealed the decision on his own to the Federal Court of Appeal. The appeal was dismissed.

MacBain v. Canadian Human Rights Commission

The Federal Court, Trial Division, dismissed Alistair MacBain's application to stop a tribunal from continuing hearing the sexual harassment complaint of Kristina Potapczyk against him. MacBain appealed the decision to the Federal Court of Appeal.

Subsequently, the tribunal ordered MacBain, a former member of Parliament, to pay \$1,500 compensation for sexually harassing Potapczyk when she worked as a special assistant in his House of Commons office.

The Federal Court, however, found MacBain's submissions "compelling and powerful" and stated that the circumstances of the tribunal appointment could give rise, in the mind of a reasonable person, to an apprehension that the tribunal would be biased.

Though the Commission was successful in defending the legal right of the tribunal to proceed, a shadow remains over the process used to appoint a tribunal, as outlined in the Canadian Human Rights Act, and passed unanimously by Parliament:

The Commission receives a complaint, investigates it and resolves that the complaint is "substantiated". It then appoints a tribunal to determine if the complaint is "substantiated" (a matter it has already ruled upon itself), selects the individuals to serve as members of that tribunal, and participates in the tribunal hearing as prosecutor.

Because the issue of reasonable apprehension of bias has been raised, the Commission has adopted a new procedure and is now declining in all cases to make a finding that a complaint is "substantiated". Instead, when the evidence gathered during the investigation would warrant the appointment of a human rights tribunal, the Commission will either simply do so or appoint a conciliator to first attempt to bring about a settlement of the complaint.

McKenzie v. Canadian Human Rights Commission

Dan McKenzie, a Member of Parliament for Winnipeg-Assiniboine, dropped eight appeals of Commission rulings dismissing his complaints of discrimination based on ethnic origin.

McKenzie complained to the Commission that various federal government departments discriminated on the ground of ethnic origin by giving preference in employment to francophones. The Commission dismissed the complaints after finding that the employment programs were based on language ability and not ethnic origin.

The Commission consented to judgment by the Federal Court of Appeal, ordering it to reconsider McKenzie's complaint involving the Department of Consumer and Corporate Affairs and to give him access to the material before the Commission, as well as the opportunity to make written representations prior to reconsidering his complaint.

Radulesco v. Canadian Human Rights Commission

Jeanne Radulesco lodged age and national origin discrimination complaints against National Museums of Canada and the Canadian Intergovernmental Conference Secretariat in 1981. In accordance with the Commission's practice at that time, she had been advised that the investigator would be recommending that her complaints be dismissed and that she would be able to make written submissions to the Commission. She requested, but was not given, a copy of the investigator's report. To that extent, the case raised the same issues of procedural fairness as did the case *McKenzie v. Canadian Human Rights Commission* (above).

Rather than consenting to judgment as it did in the *McKenzie* case, the Commission proceeded to the Supreme Court of Canada hoping to obtain some clarification as to the norms of conduct the Commission need follow for the proper exercise of its jurisdiction. In a decision rendered November 22, 1984, the Supreme Court indicated that the Commission's present practice regarding disclosure of information is adequate, and a minimum standard that must be met in all cases.

The Court agreed that procedural fairness requires that the complainant be provided with an opportunity to make submissions, at least in writing, before any action is taken on the basis of the report: however a hearing is not necessarily required, and to ensure that such submissions are made on an informed basis it must, prior to its decision, disclose the substance of the case investigation to all parties.

The case is important because it settled that the Commission need not hold an oral hearing and the parties have a right to the substance of the case and to make written submissions only. The case left open the question of the Commission's right to withhold confidential information about third parties.

Robichaud v. Department of National Defence

Bonnie Robichaud's sexual harassment complaint against Dennis Brennan, her foreman at Canadian Forces Base North Bay, was originally dismissed by a tribunal in 1982. She appealed to a review tribunal which reversed the decision and held the Department of National Defence and the Treasury Board liable for the harassment. The Department of National Defence and Dennis Brennan appealed to the Federal Court of Appeal in 1984. A decision is awaited.

Stevenson v. Canadian Human Rights Commission, Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association

Ross Stevenson abandoned his appeal to the Supreme Court of Canada in which he argued that section 14(c) of the Canadian Human Rights Act was rendered inoperative by the Canadian Bill of Rights. His argument was rejected by the Federal Court of Appeal which upheld the Commission's dismissal of an age discrimination complaint.

Section 14(c) of the Act permits mandatory retirement of individuals at what is considered the "normal" age of retirement for others working in the same occupation. Ross Stevenson complained that Air Canada discriminated against him by forcing him to retire at age 60. The Commission dismissed the complaint on the basis that age 60 was the normal age of retirement for commercial pilots across Canada.

Sumbal v. Canadian National Railway Company

A hearing into a complaint of religious discrimination in employment by Paviat Singh Sumbal, a Sikh, has been adjourned pending the final disposition of the *CNR v. Bhinder* case.

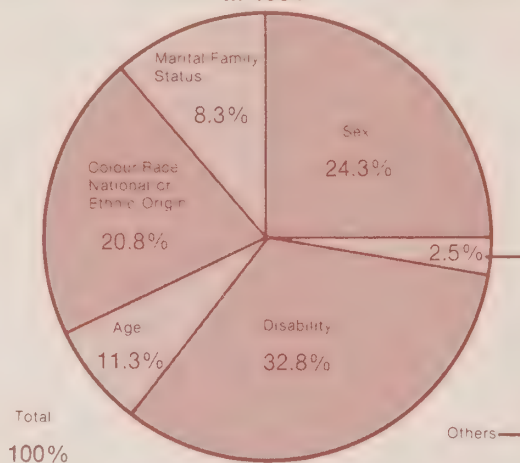
CHARTS

Results of complaints submitted for Decision
in 1984

Results	Dismissed	Settled	Discontinued	Sub-total Closed	To Conciliation	To Tribunal	Total Submitted
Grounds							
Race	37	5	1	43		1	44
Nationality Ethnic Origin	14	3	1	18			18
Religion	2			2	1		3
Age	16	6		22	3		25
Sex	21	40	11	72	9	8	89
Mental Family Status	8	4	4	16	2		18
Disability					1		1
Conciliation	23	12	10	45	16	2	63
Retaliation	7		1	8			8
Total year	128	70	28	226	32	11	269

Note: Retaliation cases are investigated and decision is made by management

Distribution of complaints by grounds accepted
in 1984



Results of complaints submitted for decision by year (including percentage of total)

Results	Dismissed	Settled	Discontinued	Sub-total Closed	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total Submitted
Years							
1984	128	49%	70	26	28	10%	269
1985	295	31%	11%	23%	16	4%	481
1986	277	42%	96	22%	61	13%	444
1987	230	5%	7%	16%	57	12%	480
1988	167	37%	73	22%	36	11%	352
Total 1984-88	1083	54%	432	21%	202	10%	2026

Breakdown of enquiries by regions and selected subjects for 1984

Subjects	Sexual Harassment	Hate Propaganda	Physical Disability	Charter of Rights	Mental Disability	Equal Pay	Mandatory Retirement	Discriminatory Legislation	Others	Total
Regions										
Headquarters & National Capital	115	11	156	49	31	60	34	9	3942	4407
Atlantic	36	3	93	14	10	20	15	15	3036	3242
Quebec	78	5	164	22	19	19	25	32	10883	11247
Ontario	67	44	154	32	31	32	26	16	5198	5600
Prairie	38	8	56	31	9	8	8	15	2457	2630
Alberta & NWT	28		28	4	1	8	9	10	2529	2617
Western	62		33	13	7	3	15	2	1595	1730
Total	424	71	684	165	108	150	132	99	29640	31473

Conciliation results by grounds and years

Results	Dismissed	Settled	Discontinued	Total - 1984	1983	1982	1981	1980	Total 1980-84
Grounds									
Race or Colour					5	1			6
National/Ethnic Origin						1			1
Religion						2			2
Age		2		2	2	3	2		9
Sex		14		14	5	16	27	2	64
Marital/Family Status	2	1		3	1	1	4		9
Pardon								1	1
Disabilities		5	2	7	3	13	4	11	38
Total 1984	2	22	2	26					
1983	1	15			16				
1982	1	35	1			37			
1981	10	27					37		
1980	1	13						14	
Total 1980-84	15	112	3						130

Disability complaints accepted by type by year

Type of Disability	Years	1984	1983	1982	1981	1980	Total 1980-84
Alcoholism		5	1				6
Heart Ailment		3	6	4	5	2	20
Arthritis		1		1	2		5
Diabetes Mellitus		10	5	6	5	3	31
Epilepsy		7	4	5	0	13	40
Hearing Impairment		2	2	3	9	7	27
Cerebral Palsy		2	3	1			5
Multiple Sclerosis		1		3	1		5
Sight Impairment		24	12	30	40	27	133
Amputee/Disabled Limb		2	2	4	1	3	19
Lung Disease		1		3	1		5
Paralysis		1		2		1	4
Lumbago		2					2
Skin Condition		1		2		3	6
Obesity			1		1	2	4
Back Problems		8	11				19
Injury		14	2	19	13	8	56
Allergies		4	2	3	1	2	12
Speech Impairment		2	1				3
Respiratory Condition		2	2				4
Use of Wheelchair		5	3				8
Mental Disability		11	3				14
Stress		1					1
Dental Conditions		4					4
Others		22	6	16	16	18	78
Total 1980-84		135	69	103	112	92	511

Complaints accepted by regions by grounds

Grounds	Race/Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disabilities	Pardon	Retaliation	Total - 1984	1983	1982	1981	1980	Total 1980-84
Regions															
National Capital Region	16	6		7	18	8	26		4	85	56	75	109	101	426
Atlantic	6	2	2	4	13	7	20			54	43	45	52	65	259
Quebec	3	3		6	18	4	23			57	35	65	54	52	263
Ontario	15	11		10	17	3	25			81	69	54	62	45	331
Prairie	7	1	3	5	6	6	26			54	42	56	102	85	339
Alberta & NWT	7	2	1	5	15	3	5			38	27	51	19		135
Western	5	2		9	14	5	10			45	40	51	68	67	271
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135		4	414					
1983	65	28	5	41	79	20	69		5		212				
1982	81	32	6	44	102	24	103	3	2			397			
1981	102	20	13	61	145	33	112						486		
1980	66	28	9	49	126	42	92	1	2					415	
Total 1980-84	373	135	39	241	553	155	511	4	13						2024

Closed complaints by respondents and results

Results Respondents	Dismissed	Settled	Discontinued	Total - 1984	1983	1982	1981	1980	Total 1980-84
Government of Canada									
- Departments	65	27	8	100	181	142	149	116	688
- Commissions, boards and agencies, etc.	3	2	4	9	7	11	41	22	90
- Crown Corporations	5	5	1	11	38	34	29	11	123
Banking	7	3	3	13	34	26	23	24	120
Broadcasting networks and stations	5			5	4	13	12	10	44
Telephone and telecommunications	4	1		5	9	12	7	11	44
Transportation									
- Airlines	7	6	1	14	18	26	19	22	99
- Railways	6	9	7	22	53	35	76	24	210
- Bus lines	1			1	5	1	6	11	24
- Shipping and ferry lines	1		1	2		5	4	4	15
- Trucking	4	3		7	17	10	1		35
- Courier companies	1	3		4	6	2	2	2	16
- Other transportation					2		8	7	17
Unions and employee associations	3	4		7	5	10	6	4	32
Grant and freight companies	1		1	2	4	6	3		15
The mining industry (mining, processing, sales and regulation)	2			2	6	9	7	5	29
Sports organizations	1			1		5	6		12
Other private companies under federal jurisdiction	2	1	1	4	18	13	5	9	49
Miscellaneous	10	6	1	17	16	10	10	2	55
Total	128	70	28	226	423	370	414	284	1717

Complaints accepted by provinces by grounds

Provinces	Grounds										Years				
	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disabilities	Pardon	Retaliation	Total - 1984	1983	1982	1981	1980	Total 1980-84
Newfoundland				1	4	2	6			13	6	3	6	12	40
P.E.I.				1	1		1			3	1	1	4	1	10
Nova Scotia	5			1	7	5	7			25	25	22	29	41	142
New Brunswick	2	2	2	1	1	2	6			16	8	19	15	14	72
Quebec	3	4		6	21	5	26			65	41	72	66	65	309
Ontario	30	16		17	32	8	52		4	159	118	128	176	135	716
Manitoba	5	2	1	2	3	6	13			32	16	30	75	56	209
Saskatchewan	2		2	3	2		10			19	23	22	26	18	108
Alberta	7	2	1	4	16	1	5			36	22	48	19	21	146
British Columbia	4	1		9	14	5	9			42	40	48	58	43	231
Yukon											3	1	1		5
NWT	1			1		2				4	8	2	7	5	26
Others											1	1	4	4	10
Total	1984	59	27	6	46	101	135		4	414					
	1983	65	28	5	41	79	69		5		312				
	1982	81	32	6	44	102	103	3	2			397			
	1981	102	20	13	61	145	112						486		
	1980	66	28	9	49	126	92	1	2					415	
Total	1980-84	373	135	39	241	553	511	4	13						2024

Accepted complaints on harassment by grounds

Grounds	Years					
	1984	1983	1982	1981	1980	Total 1980-84
Race/Colour	14	15	16	48	10	103
National/ Ethnic origin	5	5	4	7	3	24
Religion	2	2	1	1		6
Age	3	4	2		1	10
Sex*	22	14	15	22	5	78
Marital/ Family Status	2		2	3		7
Disabilities	10	3	6	2	1	22
Total	58	43	46	83	20	250

Complaints on Sexual Harassment*

Years	Status						
	Dismissed	Settled or Redressed	Discontinued	Sub-Total Closed	At Investigation	At Conciliation	At Tribunal
1984	1	3	2	6	12	3	21
1983	5	1		6	4		12
1982	7	3		10			10
1981	6	6	1	13			13
1980		3	1	4			4
Total	19	16	4	39	16	3	60

*Sexual harassment cases covered in this table are those that involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim.

*Sixty cases of harassment based on sex in this table include those which involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. Eighteen cases do not involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim. An example would be a case in which a woman is the victim of repeated taunts because of her pregnancy.

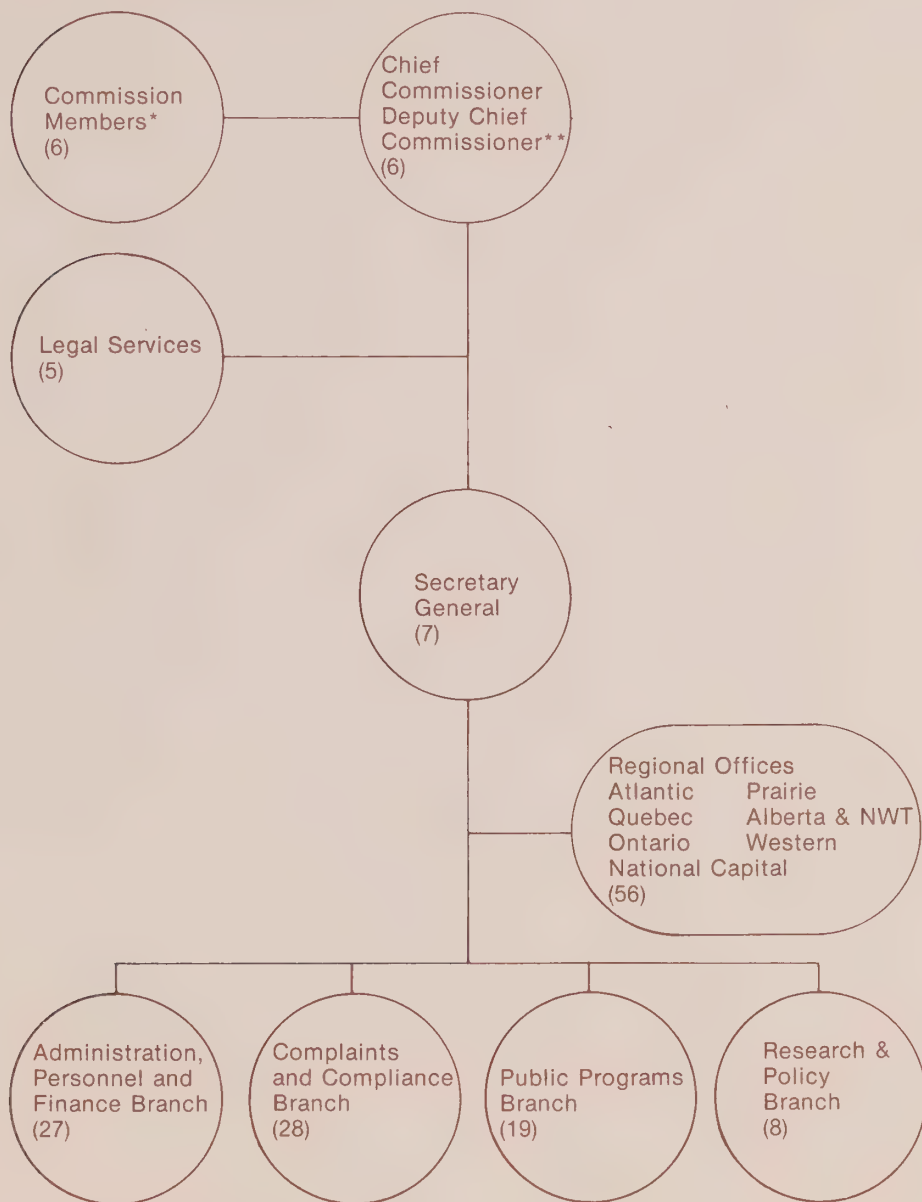
BRANCH ACTIVITIES IN 1984

INTRODUCTION

At headquarters in Ottawa, the Secretary-General supervises the work of four branches and seven regional offices. The branches – Research and Policy, Complaints and Compliance, Public Programs, Administration, Personnel and Finance – develop operational, administrative and program policies, and assist the Secretary-General in providing operational support and direction to the seven regional offices, which are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A Legal Services branch reporting separately to the Office of the Chief Commissioner provides legal advice to the Commission and its staff.

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 156.



* part-time, appointed by Governor in Council
(not included in complement)

**two full-time, four support staff

RESEARCH AND POLICY

Growth in the volume and complexity of complaints and issues handled by the Commission has increased the policy support required by staff and members of the Commission. In fact, such support has evolved from basic research into fundamental human rights issues to applied research and policy development related to specific operational needs and external factors.

During 1984 the branch conducted major policy work in the areas of affirmative action, contract compliance, harassment, as well as maternity leave and benefits. The branch continued to provide support to the Commission in such areas as complaints, relations with other agencies and the public, representations to Parliament and advice to employers and organizations serving the public.

The Commission's automated information management system, used to store information on complaints and inquiries, underwent an extensive updating of its hardware and software during the year. This has served to substantially improve its capacity to provide information quickly and efficiently.

COMPLAINTS AND COMPLIANCE

Amendments to the Canadian Human Rights Act passed by Parliament in 1983 dictated some of the activities of the branch during 1984. For example, a new unit was established to deal with adaptation plans for disabled persons. In addition, considerable effort was devoted to developing the staff's knowledge in such fields as discrimination based on mental disability so that cases arising out of the amendments could be dealt with in a timely and effective manner.

Interpretation of the Canadian Charter of Rights and Freedoms also had an impact on the branch in 1984. Recognizing a disposition by the courts to demand the highest standards in administrative proceedings, the Commission responded to concerns that it appeared to dispose of complaints out of the sight of the parties concerned. Both complainant and respondent are now routinely supplied with copies of the investigator's report before it goes to Commission members for consideration. Both complainant and respondent then have 30 days in which to make any submissions they believe are needed to supplement the investigator's report. When members of the Commission make a decision on the complaint they have all such submissions before them, along with the investigator's report.

Setting up a regional office in the national capital area cleared the decks for a major reorganization of branch headquarters in 1984 that included:

- reordering and streamlining the complaints process to separate cases that need to be nationally managed (such as Equal Pay cases, or those that break ground in terms of policy) from those that can be delegated regionally
- establishing a National Investigations section to co-ordinate major investigations with broad ramifications
- strengthening the Equal Pay section
- refocusing the role of the Systemic Discrimination section.

The branch also developed new training programs for all staff and improved the computerized management information system.

Equal Pay

To enable the Commission to deal more effectively with equal pay complaints, responsibility for the investigation of these complaints was centralized and the number of staff in the section was increased.

Systemic Discrimination

The section continued to provide employer and employee groups and Commission investigators with technical expertise on systemic discrimination, affirmative action and other compliance issues. Advice was given on several broadly-based systemic complaints examining, for instance, ability testing used by a private sector company; a Crown corporation's training, development and advancement practices and the work environment and harassment policies and practices of a federal government department now employing women in non-traditional jobs.

Resources were devoted to developing expertise to consult on the new amendment areas of mental disability, alcohol and drug dependence, access for the disabled to employment opportunities and public services, family status, pregnancy and childbirth.

Adaptation Planning

This section was established to assess adaptation plans, voluntarily submitted by employers and purveyors of goods and services under federal jurisdiction, which propose to adapt their facilities to provide equal access for the disabled.

PUBLIC PROGRAMS

The branch continually adapts to the needs of the people it serves – employers and employees, purveyors of goods and services, and unions and community groups. During 1984, a public programs officer was assigned to each of the Commission's seven regions. This initiative was undertaken in response to market studies which showed that the Commission needed a stronger regional presence and a more "hands-on" approach.

In the national office, the Public Programs Branch is divided into three divisions:

- Program Analysis and Development, which is responsible for the branch's long-term planning and the development of services and resources.
- Information and Production, which takes detailed concepts to final products, and is responsible for overall co-ordination of the Commission's public affairs.
- Program Delivery, which provides educational and training services and co-ordinates the external consultation process.

In 1984, the three divisions worked together to enable the Commission to offer comprehensive services and information that help groups modify systems to comply voluntarily with the Canadian Human Rights Act. As dealings with larger organizations become increasingly complex, branch specialists play a greater role in the consultation process.

Program Analysis and Development

This division determines the needs, interests and attitudes of constituents covered by the Canadian Human Rights Act and develops products and services to satisfy these requirements.

The division's major accomplishment in 1984 was to develop and put into effect a marketing plan which serves as the cornerstone mechanism for integrating and coordinating public program activities both nationally and regionally.

As well, the division conducted market research studies to allow for more precise development and targeting of publications, educational seminars and consultation services. Findings from these studies were analyzed and appropriate strategies were formulated. For example, the studies indicated that three different groups – employers, unions and representatives of associations seeking equality – wanted reliable and useful information concerning the Commission and the Act, as well as more face-to-face interaction with informed representatives of the Commission.

These clearly articulated requests were translated into action through the hiring and training of seven officers in the regions, and the production of two audio-visual information packages about discrimination in the workplace.

Additional market research studies are underway to allow the branch to better communicate with all its constituents.

Information and Production

Providing communication advice and services to other branches and regional offices, the Information and Production division prepared three summaries of Commission decisions and 30 media releases, of which 10 summarized decisions of independent tribunals. It also took a number of initiatives with the media to promote understanding of human rights decisions and give the public a fair picture of the Commission. In 1984, Information and Production responded to more than 300 media calls.

A total of 491,581 publications were distributed. Country-wide, the Commission received 31,473 calls. An inquiries officer in Ottawa responded to 2,134 calls, making referrals to other departments and agencies, sending requested information and interviewing potential complainants. The latter responsibility was transferred to the National Capital regional office in October.

A large part of the division's activity in 1984 dealt with issues on the workings of administrative law. During the federal election campaign, when the public eye was on the issue of equal pay, division staff ensured that media across Canada received appropriate background and interpretive material.

Similarly, material was produced this year on the issues of affirmative action and sexual harassment – both in the news because of rulings of independent tribunals. A brochure on harassment, a new "Sexual Harassment Casebook" and an updated "Equal Pay Casebook" are included among the branch's 34 publications.

A revision of the Commission's most popular publication, the "Recruitment and Interview Guide", reappeared as "A Guide to Screening and Selection in Employment" to meet a backlog of 12,000 requests. In addition, production planning was completed for a newsletter that was to begin publication in January 1985, and for two audio-visuals on discrimination in the workplace.

In-house, division staff wrote speeches for members of the Commission and regional directors and organized special events such as the October 1984 opening of the new National Capital regional office, and 16 regional tours for the Atlantic and Quebec regional offices. As well, staff assisted with the development of the branch's marketing plan.

Program Delivery

Program Delivery responds to requests for training and consultation services, manuals and educational materials, speakers, lecturers and discussion leaders, as well as research materials.

Working with employers, unions and community groups, the main focus of this division continued to be on a selected number of organizations where ongoing co-operative relationships exist. Key results this year included planned programs designed to reduce and prevent discrimination in a number of organizations.

To support its training activities, the division developed modules and seminar materials in a standard format for use by Commission staff, personnel and training officers, union leaders, managers and leaders of community groups.

The four modules made available in 1984 were Introduction to Human Rights, Sexual Harassment, Equal Pay and Affirmative Action. In addition, the following modules were in production during the year: Race and Cross-cultural Relations, Provision of Services, Recruiting and Employment Practices and Human Rights Skills for Unions and Groups.

Modules are available on request and can be used independently or in co-operation with Commission staff.

ADMINISTRATION, PERSONNEL AND FINANCE

Systems and procedures are effectively operating to provide administrative support services to Commission operations and to tribunals established by the Canadian Human Rights Commission.

Personnel

Staff strength is at the authorized ceiling level of 156 person years.

Finance

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1984, to December 31, 1984, follows:

Salaries and Wages	\$4,925,665
Contributions to Employee Benefit Plans	\$ 712,250
Transportation and Communications	\$ 775,163
Information	\$ 222,322
Professional and Special Services	\$1,123,248
Rentals	\$ 73,257
Purchased Repair and Upkeep	\$ 39,646
Utilities, Materials and Supplies	\$ 97,338
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	\$ 469,253
All Other Expenditures	\$ 40,099
TOTAL	\$8,478,241

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1984, to December 31, 1984.

Office of the Chief Commissioner	\$ 446,455
Secretary General	\$ 689,802
Research and Policy Branch	\$ 469,935
Complaints and Compliance Branch	\$1,130,987
Public Programs Branch	\$1,086,227
Administration, Personnel and Finance Branch	\$1,841,210
Regions	\$2,101,375
Employee Benefit Plan	\$ 712,250
TOTAL	\$8,478,241

REGIONAL REPORTS

ATLANTIC REGION

The Atlantic regional office piloted an innovative itinerant service during 1984. In an effort to make the Commission more accessible throughout the region, officers visited Charlottetown, P.E.I., St. John's, Nfld., Moncton and Saint John, N.B., on a regular basis. Through the media and a network of community organizations, people with human rights concerns were invited to meet officers. Special outreach projects were also held in Goose Bay, Labrador; Bathurst, N.B.; Sydney, N.S.; and Charlottetown, P.E.I.

More than 80 seminars, workshops and meetings were conducted throughout the region. Noteworthy among these was a

series of seminars in Nova Scotia bringing together black businessmen and representatives of federal departments and larger corporations, to promote equality of opportunity. Awareness workshops emphasizing the training of trainers and other key personnel who will promote the understanding of human rights concepts and law within their own organizations were conducted for managers and personnel, as well as staff relations officers in several major departments.

The office handled 3,242 enquiries during the year. Fifty-four complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

QUEBEC REGION

More than 10,000 people contacted regional office staff this year. The average number of requests for information by the public has gone from 700 to 930 per month.

The region's public action program was extended to regions outside Montreal to make services more accessible. Staff toured Jonquiere, Chicoutimi and Quebec City to meet the public and the media. In addition, information and education sessions were given for representatives of

companies, federal departments and associations, to discuss preventing and eliminating discrimination. More than 30 sessions were given with one on sexual harassment attracting about 100 participants in Montreal.

The office handled 11,247 enquiries during the year. Fifty-seven complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

ONTARIO REGION

The Ontario regional office continued its program to deal not only with complaints of discrimination after the fact, but to provide preventive consultative services and training courses to employers, providers of service, unions and community groups. A specialist is now available to assist organizations in the development of policies, practices or strategies to implement preventive or corrective action.

Over the past year the office has delivered human rights training with a particular focus on harassment to more than 600 managers representing federal government departments, Crown corporations and private sector companies.

In Toronto, a 1984 pilot project aimed at training union instructors to teach human rights courses proved highly successful. There is now a core of trained union instructors who serve as resource persons for the Canadian Labour Congress, the

Ontario Federation of Labour and their individual unions. These instructors have designed and are scheduled to present a 10-week human rights evening course through the labour studies program of a local community college.

The Ontario regional office provided on-going consultation and training with the Ontario Federation of Labour for their anti-racism union educational program and the Canadian Labour Congress in their human rights courses.

Work with community groups was limited to providing general information upon request. At present, a proactive strategy is being developed to provide information and training on rights and responsibilities under the Canadian Human Rights Act.

The office handled 5,600 enquiries during the year. Eighty-one complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

NATIONAL CAPITAL REGION

The Commission opened a new regional office to serve the National Capital Region in 1984 and hosted a reception to mark the official opening in October.

Based in Ottawa, the National Capital regional office is responsible for a large geographic area including the Ottawa-Hull area, Eastern Ontario, parts of Northern

Ontario and Baffin Island in the Northwest Territories. To serve this area, the new regional office employs 10 human rights officers and three support staff, in addition to the regional director.

The office handled 4,407 enquiries during the year. Eighty-five complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

PRAIRIE REGION

The Prairie regional office, covering North-western Ontario, Manitoba and Saskatchewan, continued to help employers, unions, community groups and the public to understand their rights and responsibilities under the Canadian Human Rights Act.

Regional staff held a number of meetings in each province to advise groups about the amendments to the Act passed in 1983.

ALBERTA/NORTHWEST TERRITORIES REGION

Planning, developing and implementing a more effective and comprehensive public program was this year's goal in the Alberta/Northwest Territories regional office.

The staff was more proactively involved with the community, placing emphasis on those groups, organizations and employers that can assist in providing human rights information.

As well, the region developed a marketing plan to ensure maximum benefit from its public programs work. A major initiative this year was the production of resource case books for the use of students at the colleges of law and administrative studies at the University of Manitoba.

The office handled 2,630 enquiries during the year. Fifty-four complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

Regional staff participated in and addressed women's groups and disabled persons, gave speeches to unions, personnel administrators and community groups, and provided workshops to both employers and employees in government and the private sector. Officers also participated in lectures at various educational institutions.

The office handled 2,617 enquiries during the year. Thirty-eight complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

WESTERN REGION

The Commission's priority is to devote more attention and resources to a proactive, consultative approach to public programs. In response, the Western regional office dedicated a considerable portion of its time, energy and resources to aiding public and private sector organizations, as well as a variety of community groups, to understand, appreciate and apply various principles of human rights in British Columbia and the Yukon.

For example, the regional office sent 700 letters explaining the Commission's mandate, with special emphasis on its newly established proactive public program, to federal government departments, Crown corporations, and to corporations and agencies operating in federally-regulated industries.

In addition, the Western regional office invited senior regional officials in the banking industry and federal government departments to attend briefing sessions designed to meet the needs of their respective organizations. Thirty-five bankers representing 16 institutions and 63 representatives of 21 federal departments attended these sessions. They learned about the mandate and responsibilities of the Commission, as well as its programs of education, information and consultation.

Eighteen seminars conducted on behalf of federal government departments, private sector employers, educational institutions and community groups focused on sexual harassment and affirmative action, as well as other human rights issues.

In co-operation with the Victoria Regional Council of the Institute of Canadian Bankers, the Western regional office conducted a seminar on human rights for 51 members of the institute in the Greater Victoria area. The seminar focused on the applications of the Act in matters of employment, as well as on the protection it affords individuals within Canadian society.

Regional office staff conducted or participated in a total of 35 workshops and seminars and 33 panel discussions, and delivered five speeches during 1984. The office was very active in media relations throughout British Columbia and the Yukon, conducting 11 interviews with the press, 20 for radio and five for television. To improve investigation skills, human rights officers attended a half-day training session offered by the RCMP at their Vancouver training centre.

The office handled 1,730 enquiries during the year. Forty-five complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

LIST OF PERSONNEL

Ablett, Joan	Dumont, Lise	Légaré, Daniel	Quinn, Denise
Ancevich, Jan	Duncan, Angela	Legault, André	
	Dunlop, Debbie	Legault, Gina	Raskin, Carl
Beaufort, Pauline	Duval, René	Leroux, Paul	Richardson, Barbara
Beck, Helen	Duvall, Donna	Levinson, Judah	Richardson, Dorothy
Bédard, Mireille	Dwyer, John	Lovasz, Mary	Ridding, Peggy
Bekkers, Karen		Lupien, Claudette	Ritchot, Nicole
Bell, John	Evans, Jocelyne	Lynch, Anne	Roberge, Christine
Bergeron, Lyne	Evans, Margaret		Robinson, Michelle
Boisvenue, Francine		M'Gonigle, Shelagh	Rooke, Anne Marie
Borden, Allan	Fairweather, R.G.L.	MacAulay, Louise	Ross, Lila
Boulet, Chantal	Faubert, Anne-Marie	Madsen, Pam	
Bouwman, Jo-Anne	Fecteau, Diane	Malboeuf, Rachelle	Scallen, Ed
Brazeau, Mireille	Figueiredo, Wendy	Martin, Doug	Schachhuber, Dieter
Breau, Cathy	Finlayson, Jane	McDonald, Francine	Scheel, Leslie-Ann
Burpee, Joyce	Fromme, Joan	McDonnell, Steven	Schofield, Jane
Burr, Catherine	Fulton, Marg	McIntyre, Danny	Schubert, Monica
		McKeown, Carol	Seale, Lewis
Cadieux, Rita	Gagné, Claire	McKervill, Hugh	Simpson, Paula
Callaghan, Jennifer	Gallinger, Diane	Mehat, Ajit S.	Sims, Mary
Carrier, Georges	Gilmour, Roberta	Menton, Paul	Singh, Ram
Charbonneau, Andrée	Glynn, Mike	Michalicka, Sue	Stein, Lori
Charbonneau, Carole	Goldrick, Penny	Millar, Hélène	Stewart, Diane
Charette, Michel	Gottenberg, Dolores	Mimeault, Judy	Stovel, Patricia
Charters, Mary Jane	Grodzki, Dale	Monier, Lise	
Chartrand, Yolande		Molstad, David	Tessier, Jim
Chénier, Andrée	Hall, Annie	Moore, Joan	Thomas, Jeannie
Chicanot, Dunstan	Hargadon, Brian	Murray, Sheila	Thompson, Anita
Child, Alwyn	Hendry, James		Trappitt, Shirley
Claude, Jean	Henry, Judy	Neary, Gerry	Trellert, Nicole
Clayton, Jean	Holem, George	Newkirk, Reggie	Tremblay, Pierre
Cocksedge, Allan	Holm, Flemming	Niremberg, Ilana	Trudel, Louise
Cook, George	Hopkins, Al	Nolan, Helen	Turcotte, Paul
Craven Fien, Beverly	Hosking, David		
	Howell, Sandy	O'Brien, Steve	Ulch, Ted
Creamer, Lynn	Hummell, John	O'Connell, D'Arcy	
Cross, Arthur	Husband, Jon	O'Connor, Warren	Vallières, Denise
Cyr, Jean-Guy		O'Grady, Bonnie	Veillette, Lucie
		Overend, Naomi	Vézina, Danielle
Davey, Pat	Jensen, Hanne		
DeCésaré, Michel	Johns, Don	Palmer, Marion	Wankam, Marie
Delisle, Julien	Johnson, Brenda	Paquette, Darquise	Weatherall, Gail
Derry, John	Jones, Cathy	Paré, Michel	Wilkie, Donna
Descoteaux, Suzanne	Juriansz, Russell	Patch, Tom	Wood, Wendy
Desjardins, Lovdy		Pépin, Gilles	Wouk, Judith
Désormeaux, Diane	King, Joyce	Pitre, Michel	
Djahanbin, Nelly	Knol, Kim	Plamondon, Josie	Young, Debra
Dorion, Ray	Kulhanian, Lesley	Poirier, Linda	Young, Tim
Doyle, Kathy	Lafrenière, Charles	Poirier, Monique	Young, Wendy
Dumaine, André	Lamont, Paul	Pouliot, Jean-Pierre	
Dumais, Peggy	Larose, Danielle	Preito, Dora	Zappa, Gwen
	Lavoie, Carole	Proulx, Michel	
	Leano, Rebecca		
	LeBlanc, Debbie		

LISTE DU PERSONNEL

Ablett, Joan	Dumont, Lise	Légaré, Daniel	Quinn, Denise
Ancevich, Jan	Duncan, Angela	Legault, André	Raskin, Carl
Beaufort, Pauline	Dunlop, Debbie	Legault, Gina	Richardson, Barbara
Beck, Helen	Duval, René	Leroux, Paul	Richardson, Dorothy
Bédard, Mireille	Duvall, Donna	Levinson, Judah	Ridding, Peggy
Bekkers, Karen	Dwyer, John	Lovasz, Mary	Ritchot, Nicole
Bell, John	Evans, Jocelyne	Lupien, Claudette	Roberge, Christine
Bergeron, Lyne	Evans, Margaret	Lynch, Anne	Robinson, Michelle
Boisvenue, Francine	Fairweather, R.G.L.	M'Gonigle, Shelagh	Rooke, Anne Marie
Borden, Allan	Faubert, Anne-Marie	MacAulay, Louise	Ross, Lila
Boulet, Chantal	Fecteau, Diane	Madsen, Pam	Scallien, Ed
Bouwman, Jo-Anne	Figureido, Wendy	Malboeuf, Rachelle	Schachhuber, Dieter
Brazeau, Gérald	Finlayson, Jane	McDonald, Francine	Scheel, Leslie-Ann
Bureau, Cathy	Fromme, Joan	McDonnell, Steven	Schofield, Jane
Burpee, Joyce	Fulton, Marg	McIntyre, Danny	Schubert, Monica
Burr, Catherine	Gagné, Claire	McKewen, Carol	Seale, Lewis
Cadioux, Rita	Gallinger, Diane	McKerrill, Hugh	Simpson, Paula
Callaghan, Jennifer	Gilmour, Roberta	Mehat, Ajit S.	Sims, Mary
Carrier, Georges	Glynn, Mike	Menton, Paul	Singh, Ram
Charbonneau, Carole	Goldrick, Penny	Michalicka, Sue	Stein, Lori
Charette, Michel	Gottenberg, Dolores	Millar, Hélène	Stewart, Diane
Charters, Mary Jane	Grodzki, Dale	Monier, Lise	Stovel, Patricia
Chartrand, Yolande	Hall, Annie	Moistad, David	Tessier, Jim
Chénier, André	Hargadon, Brian	Moore, Joan	Thomas, Jeannine
Chicanot, Dunstan	Hendry, James	Murray, Sheila	Thompson, Anita
Child, Alwyn	Henry, Judy	Near, Gerry	Trappitt, Shirley
Claude, Jean	Holm, George	Newkirk, Reggie	Trellert, Nicole
Clayton, Jean	Holm, Flemming	Niremberg, Ilana	Tremblay, Pierre
Cocksedge, Allan	Hopkins, Al	Nolan, Helen	Trudel, Louise
Cook, George	Hosking, David	O'Brien, Steve	Turcotte, Paul
Craven Fien, Beverly	Howell, Sandy	O'Connell, D'Arcy	Uich, Ted
Creamer, Lynn	Hummell, John	O'Connor, Warren	Valières, Denise
Cross, Arthur	Husband, Jon	O'Grady, Bonnie	Veillette, Lucie
Cyr, Jean-Guy	Jensen, Hanne	Overend, Naomi	Vézina, Danielle
Davey, Pat	Johns, Don	Palmer, Marion	Wankam, Marie
DeCesare, Michel	Johnson, Brenda	Paquette, Darquise	Weatherall, Gail
Delisle, Julien	Jones, Cathy	Paré, Michel	Wilkie, Donna
Derry, John	Juriansz, Russell	Patch, Tom	Wood, Wendy
Descoteaux, Suzanne	King, Joyce	Pépin, Gilles	Wouk, Judith
Desjardins, Lovdy	Knol, Kim	Piampodon, Josie	Young, Debra
Desormeaux, Diane	Kulhanian, Lesley	Poirier, Linda	Young, Tim
Dumas, Peggy	Lafrenière, Charles	Poirier, Monique	Young, Wendy
Dumaine, André	Lamont, Paul	Pouliot, Jean-Pierre	Zappa, Gwen
Doyle, Kathy	Lavoie, Carole	Proulx, Michel	
Dorton, Ray	Leano, Rebecca		
Djahabin, Nelly	LeBlanc, Debbie		

La priorité de la Commission est de consacrer davantage d'attention et de ressources à la mise en oeuvre d'une démarche consultative et résolument active pour ses programmes d'action publique. C'est pourquoi le bureau régional de l'Ouest a consacré beaucoup de temps, d'énergie et de ressources à diverses organisations des secteurs public et privé ainsi qu'à une grande diversité d'associations locales, les aidant à comprendre et à appliquer les divers principes des droits de la personne en Colombie-Britannique et au Yukon.

C'est ainsi que 700 lettres portant sur le mandat de la Commission et mettant particulièrement l'accent sur son nouveau programme d'action publique ont été adressées à divers ministères du gouvernement fédéral, à des sociétés de la Couronne et à des entreprises et des organismes qui appartiennent à des secteurs assujettis à la réglementation fédérale.

En outre, le bureau de la région de l'Ouest a organisé des séances d'information à l'intention des cadres supérieurs du secteur bancaire et de ministères fédéraux de la région. Trente-cinq banquiers, représentant 16 établissements bancaires, et 63 représentants de 21 ministères fédéraux ont participé à ces séances, lesquelles étaient axées tout particulièrement sur leurs besoins. Ils se sont renseignés sur le mandat et les responsabilités de la Commission ainsi que sur ses programmes d'information et de consultation.

Le bureau régional a organisé 18 colloques à l'intention des ministères du gouvernement fédéral, d'employeurs du secteur privé, d'établissements d'enseignement et d'associations locales sur le harcèlement sexuel et l'action positive ainsi que sur d'autres questions touchant au domaine des droits de la personne.

En collaboration avec le Victoria Regional Council of the Institute of Canadian Bankers, le bureau de la région de l'Ouest a donné un colloque sur les droits de la personne à l'intention de 51 membres de cet organisme qui se trouvent dans la région de Victoria. Le colloque a porté sur l'application de la Loi dans le domaine de l'emploi ainsi que sur la protection qu'elle offre à la population canadienne sur le plan individuel.

Au total, le personnel du bureau régional a animé 35 colloques et ateliers et 33 tables rondes, ou y a pris part, et a prononcé cinq allocutions au cours de l'année. Le bureau a été très actif sur le plan des relations avec les médias dans toute la Colombie-Britannique et le Yukon, se prêtant à onze entrevues pour la presse écrite et en accordant vingt à la radio et cinq à la télévision. Pour améliorer leurs compétences dans le domaine des enquêtes, les agents des droits de la personne ont pris part à une séance de formation d'une demi-journée offerte par la GRC à son centre de formation de Vancouver.

Le bureau régional de l'Ouest a traité 1 730 demandes de renseignements au cours de l'année. Quarante-cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DES PRAIRIES

Le bureau régional des Prairies, qui dessert le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan, a, encore cette année, sensibilisé les employeurs, les syndicats, les associations locales et la population aux droits et aux responsabilités qui découlent de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le personnel du bureau a tenu un certain nombre de rencontres dans chacune des provinces pour fournir de l'information sur les modifications apportées à la Loi en 1983. En outre, la région a mis au point une campagne

de promotion destinée à permettre aux programmes d'action publique de produire un rendement maximal. Cette année, on a entre autres produit des recueils d'études de cas à l'intention des étudiants des écoles de droit et d'administration de l'Université du Manitoba.

Le bureau a reçu 2 630 demandes de renseignements, au cours de l'année. Cinquante quatre plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE L'ALBERTA ET DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Cette année, le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest s'était fixé comme objectif la planification, l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'action publique complet et efficace.

Le personnel a adopté une démarche résolument plus active dans ses interventions auprès de la population, mettant l'accent sur les groupements, les organisations et les employeurs susceptibles de fournir de l'information dans le domaine des droits de la personne.

Le personnel régional est intervenu auprès des associations féminines et de personnes handicapées, a pris la parole devant des

représentants syndicaux, des spécialistes de la gestion du personnel et des associations locales, et a organisé des ateliers à l'intention des employeurs et des employés des secteurs public et privé. Les agents ont également donné des cours dans divers établissements d'enseignement.

Le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest a reçu 2 617 demandes de renseignements au cours de l'année. Trente-huit plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

Tout au long de l'année, le bureau régional de l'Ontario a continué non seulement de traiter les plaintes de discrimination, mais également d'offrir des services consultatifs et des programmes de formation dans le domaine de la prévention à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services, des syndicats et de divers groupements locaux. Les organisations qui le désirent peuvent maintenant avoir recours aux services d'un spécialiste pour l'établissement de lignes de conduite, de pratiques ou de stratégies axées sur la prévention ou la correction.

Le bureau régional de l'Ontario a offert, à l'intention de plus de 600 gestionnaires venant de divers ministères du gouvernement fédéral, de sociétés de la Couronne et d'entreprises du secteur privé, des séances de formation axées tout particulièrement sur le harcèlement.

À Toronto, un projet pilote destiné à former des moniteurs capables d'enseigner les droits de la personne a connu un vif succès. La région possède maintenant un noyau de moniteurs syndicaux compétents qui servent de spécialistes au Congrès du travail du Canada, à la Fédération du travail de l'Ontario et à leurs syndicats. Ces moniteurs ont

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

Un nouveau bureau régional a été ouvert dans la région de la Capitale nationale en 1984. L'inauguration officielle s'est faite en octobre.

Le nouveau bureau régional se trouve à Ottawa, mais couvre une vaste région géographique qui englobe le secteur Hull-Ottawa, l'est de l'Ontario, certaines parties du nord de l'Ontario et l'île de Baffin dans les Terri-

mis au point un cours de dix semaines dans le domaine des droits de la personne qui devrait être donné le soir dans le cadre du programme des études en relations de travail d'un collège communautaire local.

En ce qui concerne les groupements locaux, le bureau régional a tout simplement répondu aux demandes d'information générales qui lui ont été adressées. On met actuellement au point une stratégie résolument active qui prévoit des programmes d'information et de formation sur les responsabilités et les droits qui découlent de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le bureau régional de l'Ontario a offert, sur une base permanente, des services de consultation et de formation à l'intention de la Fédération du travail de l'Ontario, dans le cadre de son programme d'information antiracisme, ainsi qu'au Congrès du travail du Canada, dans le cadre de ses cours sur les droits de la personne.

Le bureau régional de l'Ontario a traité 5 600 demandes de renseignements au cours de l'année. Quatre-vingt-un plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

toires du Nord-Ouest. Son personnel se compose de dix agents des droits de la personne et de trois employés de soutien, sans compter le directeur régional.

Le nouveau bureau a traité 4 407 demandes de renseignements au cours de l'année. Quatre-vingt-cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

En 1984, le bureau régional de l'Atlantique a mis sur pied un tout nouveau service itinérant. Dans un effort destiné à rendre la Commission plus accessible dans toute la région, des agents se sont rendus à Charlottetown (I.P.-E.), Saint-Jean (T.-N.), Moncton et Saint-Jean (N.-B.) sur une base régulière. Les gens qui avaient des questions à poser au sujet des droits de la personne ont été invités, par l'entremise des médias et d'un réseau d'associations locales, à venir les rencontrer. D'autres activités spéciales ont également été organisées à Goose Bay (Labrador), Bathurst (N.-B.), Sydney (N.-E.) et Charlottetown (I.P.-E.).

Plus de 80 colloques, ateliers et réunions ont été organisés dans toute la région. Est notamment digne de mention une série de colloques tenus en Nouvelle-Écosse à l'invitation des gens d'affaires noirs ainsi que de représentants de ministères du gouvernement

RÉGION DU QUÉBEC

Au cours de l'année, plus de 10 000 personnes se sont adressées au personnel du bureau régional. Le nombre moyen des demandes de renseignements est passé de 700 à 930 par mois.

Le programme d'action publique de la région a étendu son action à l'extérieur de Montréal de façon à rendre ses services plus accessibles. Ils se sont rendus à Jonquière, Chicoutimi et Québec où ils ont rencontré des membres du public et des représentants des médias. En outre, des séances d'information ont été organisées à l'intention de représentants d'entreprises, de ministères fédéraux et

fédéral et de grandes entreprises pour promouvoir l'égalité des chances. Des ateliers de sensibilisation ont également été donnés à l'intention de gestionnaires ainsi que d'agents du personnel et des relations de travail dans plusieurs grandes entreprises; l'accent a surtout été mis sur la formation des agents de formation et d'autres membres du personnel chargés de favoriser la compréhension des concepts et des dispositions législatives touchant les droits de la personne dans leur entreprise.

Cette année, le bureau régional de l'Atlantique a reçu 3 242 demandes de renseignements. Cinquante-quatre plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

Exécution de programmesFinances

Comme toujours, la Section répond aux demandes de formation et de consultation, fournit guides et matériel pédagogique, assure les services de conférenciers et d'animateurs et envoie aux chercheurs la documentation voulue.

La Section travaille en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les groupes communautaires en mettant cependant l'accent sur un certain nombre d'organisations prêtes à coopérer, avec qui elle est parvenue, cette année, à établir des programmes de prévention ou d'élimination de la discrimination.

Pour la formation, la Section a conçu et normalisé des modules et du matériel pédagogique à l'intention du personnel de la Commission, des agents de formation et des agents de personnel, des dirigeants syndicaux, des cadres et des dirigeants d'organisation communautaire.

Quatre modules ont été mis au point en 1984 : introduction aux droits de la personne, harcèlement sexuel, égalité de rémunération et action positive. D'autres sont en préparation : relations interraciales et interculturelles, prestation de services, pratiques en matière de recrutement et d'emploi et, enfin, formation en droits de la personne pour les syndicats et les groupes.

On peut se procurer ces modules sur demande et les utiliser avec ou sans l'aide de la Commission.

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION, DU PERSONNEL ET DES FINANCES

Les systèmes et les méthodes établis fonctionnent efficacement et permettent d'assurer tous les services de soutien administratif nécessaires à la Commission et à ses tribunaux.

Personnel

L'effectif a atteint la plafond autorisé de 156 années-personnes.

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984.

Salaires et traitements	4 925 665 \$
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	712 250 \$
Transports et communications	775 163 \$
Information	222 322 \$
Services professionnels et spéciaux	1 123 248 \$
Location	73 257 \$
Services de réparation et d'entretien	39 646 \$
Services, fournitures et approvisionnements	97 338 \$
Construction et acquisition de machines et d'équipements	469 253 \$
Toutes autres dépenses	40 099 \$
TOTAL	8 478 241 \$

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984.

Bureau du président	446 455 \$
Secrétaire général	689 802 \$
Direction de la recherche et des politiques	469 935 \$
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	1 130 987 \$
Direction des programmes d'action publique	1 086 227 \$
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 841 210 \$
Bureaux régionaux	2 101 375 \$
Régime de prestations pour les employés	712 250 \$
TOTAL	8 478 241 \$

Étant chargée de conseiller les autres directions ainsi que les bureaux régionaux en matière de communication et de leur fournir les services nécessaires, la Section a cette année préparé trois sommaires des décisions de la Commission ainsi que 30 communiqués dont 10 résumaient des décisions rendues par des tribunaux indépendants. Elle a également pris, touchant les médias, diverses initiatives pour donner une meilleure idée du rôle véritable de la Commission et mieux faire comprendre les décisions rendues par ses tribunaux. En 1984, la Section a répondu à plus de 300 appels venant des médias.

Elle a distribué au total 491 581 publications. Dans l'ensemble du pays, la Commission a reçu 31 473 appels. Le préposé aux demandes de renseignements a donné suite à 2 134 appels, transmis au besoin les demandes aux ministères et organismes compétents, expédié aux intéressés l'information et la documentation demandées et interviewé nombre d'éventuels plaignants. Cette dernière responsabilité a cependant été transférée au bureau régional de la Capitale nationale en octobre.

Cette année, la Section a eu fort à faire pour renseigner les médias sur le fonctionnement des règlements administratifs. Par exemple, durant la campagne électorale, lorsque l'égallité de traitement défrayait la manchette, nous avons fait parvenir aux médias du pays de la documentation générale et des instruments d'interprétation.

De même, nous avons publié de la documentation sur l'action positive et le harcèlement sexuel, qui faisaient tous deux la manchette à la suite de décisions rendues par des tribunaux indépendants. Notre collection de publications – 34 en tout – s'est enrichie d'un dépliant sur le harcèlement, d'un nouveau recueil de cas de harcèlement sexuel et d'une nouvelle version du recueil de cas de disparité salariale.

Notre publication la plus en demande, le Guide sur le recrutement et les entrevues de sélection, est parue dans une version révisée sous le titre "Guide pour la présélection et la sélection des employés"; nous en avons expédié 12 000 exemplaires. Nous avons également mis la dernière main à deux bulletins, qui doivent commencer à paraître en janvier 1985, ainsi qu'à deux montages audio-visuels sur la discrimination en milieu de travail.

Des membres de notre personnel ont rédigé des allocutions pour des représentants de la Commission et des directeurs régionaux et ils ont également organisé des activités spéciales, par exemple, l'inauguration en octobre 1984 du bureau régional de la Capitale nationale et 16 tournées régionales à partir des bureaux de l'Atlantique et du Québec. Nous avons également collaboré à l'élaboration du plan de mise en marché des activités de la Direction.

La Direction cherche constamment à s'organiser afin de répondre aux besoins de sa clientèle : employés, fournisseurs de biens et de services, syndicats et groupes communautaires. Des études ayant démontré que la Commission se devait d'être plus présente dans chaque région, la Direction a affecté, en 1984, un agent à chacun des sept bureaux régionaux.

À l'administration centrale, la Direction compte trois sections :

- Analyse et élaboration de programmes, qui s'occupe de l'analyse et de l'élaboration à long terme des services et des ressources nécessaires à la clientèle de la Commission;
- Information et production, qui s'occupe de la mise au point des produits et de la coordination globale des affaires publiques de la Commission; et
- Exécution de programmes, qui regroupe les services d'éducation et de formation et s'occupe de coordonner les consultations avec les intervenants de l'extérieur.

Durant l'année, les trois sections ont travaillé de concert pour pouvoir offrir tous les services et tous les renseignements nécessaires aux groupes prêts à modifier volontairement leurs pratiques pour se conformer aux dispositions de la Loi. Comme il devient de plus en plus compliqué de traiter avec les grandes organisations, les spécialistes de la Direction jouent un rôle de plus en plus important au cours des consultations.

Cette section s'occupe de cerner les besoins, intérêts et attitudes de la population visée par la Loi avant de concevoir des produits et services propres à satisfaire les besoins. La principale réalisation de la Section en 1984 a été de concevoir et de mettre en œuvre un plan d'intégration et de coordination des programmes d'action publique aux niveaux national et régional.

La Section a également effectué trois études afin de savoir plus exactement pour quels groupes concevoir des publications, des séances d'information et des services de consultation. Une fois les résultats analysés, on a établi des stratégies. Par exemple, on s'est aperçu que les trois groupes clients, c'est-à-dire les employés, les syndicats et les associations qui militent pour l'égalité, voulaient des renseignements sûrs et utiles sur la Commission et sur la Loi, et réclamaient en outre de pouvoir rencontrer plus souvent des représentants de la Commission. En réponse, celle-ci a engagé et formé sept nouveaux agents régionaux et réalisé deux montages audio-visuels sur la discrimination en milieu de travail.

En ce moment, la Section effectue d'autres études pour voir comment elle pourrait mieux sensibiliser ses clients et communiquer davantage avec eux.

La création d'un bureau pour la région de la Capitale nationale nous a amenés à réorganiser complètement nos services en 1984. Entre autres,

- nous avons restructuré et rationalisé le processus de traitement des plaintes afin de séparer les cas qui doivent être administrés au niveau national (tels les cas de nouvelles questions de politique) de ceux qui peuvent être délégués aux régions.
- nous avons créé une section des enquêtes nationales pour coordonner les travaux dans le cas des grandes enquêtes qui auront des répercussions importantes.
- nous avons renforcé la section de la parité salariale.
- nous avons redéfini le rôle de la section de la discrimination systémique.

La direction a également mis au point de nouveaux programmes de formation pour son personnel et amélioré le système informatisé d'information de la gestion.

Parité salariale

Pour pouvoir traiter plus efficacement ce genre de plainte, nous en avons confié la responsabilité entière à notre section de l'administration centrale, dont nous avons augmenté l'effectif.

Discrimination systémique

La Section a continué de faire profiter les groupes d'employeurs et d'employés de ses connaissances techniques en matière de discrimination systémique, d'action positive et d'autres problèmes d'exécution des dispositions de la Loi. Elle a dispensé des conseils relativement à plusieurs plaintes de discrimination systémique touchant des questions de principe et ayant trait, par exemple, aux examens d'aptitude administrés par une entreprise du secteur privé, aux pratiques d'une société d'État dans le domaine de la formation, du perfectionnement et des promotions ainsi qu'à l'atmosphère de travail et aux pratiques et lignes directrices en matière de harcèlement d'un ministère fédéral qui, d'ailleurs, compte maintenant des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes.

La Section s'est également constitué un groupe d'experts sur les nouvelles modifications apportées à la Loi en matière de discrimination mentale, de dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue, d'accès des personnes handicapées aux emplois ainsi qu'aux services destinés au public, de situation de famille, de grossesse et d'accouchement.

Section des programmes d'adaptation

Cette nouvelle section est chargée d'étudier les programmes d'adaptation présentés spontanément par les employeurs et les fournisseurs de compétence fédérale qui veulent adapter leurs installations pour en faciliter l'accès aux personnes déficientes.

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES POLITIQUES

Comme les plaintes et les questions dont s'occupe la Commission deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, la Direction a été appelée à intensifier ses activités dans le domaine de l'analyse et de l'élaboration de politiques. En fait, le type de recherche qu'elle effectuée a changé : auparavant, il s'agissait d'études élémentaires portant sur des questions fondamentales des droits de la personne alors que, maintenant, il s'agit d'une recherche appliquée et d'une élaboration de politiques, axées sur des besoins précis touchant les activités de la Commission et les facteurs externes qui ont une portée sur leur travail.

En 1984, la Direction a effectué un travail important au niveau des politiques dans des domaines comme l'action positive, le respect des clauses antidiscriminatoires, le harcèlement de même que les congés et les prestations de maternité. La Direction a également continué à assurer à la Commission le soutien nécessaire en ce qui concerne les plaintes, les relations avec d'autres organismes et avec le public, ainsi que la présentation d'observations aux organisations qui servent le public.

En outre, on a procédé à une importante mise à jour du logiciel et du matériel du système informatisé de gestion de l'information utilisé par la Commission pour mettre en mémoire l'information sur les plaintes et les enquêtes. Le système peut maintenant fournir plus rapidement et plus efficacement l'information nécessaire.

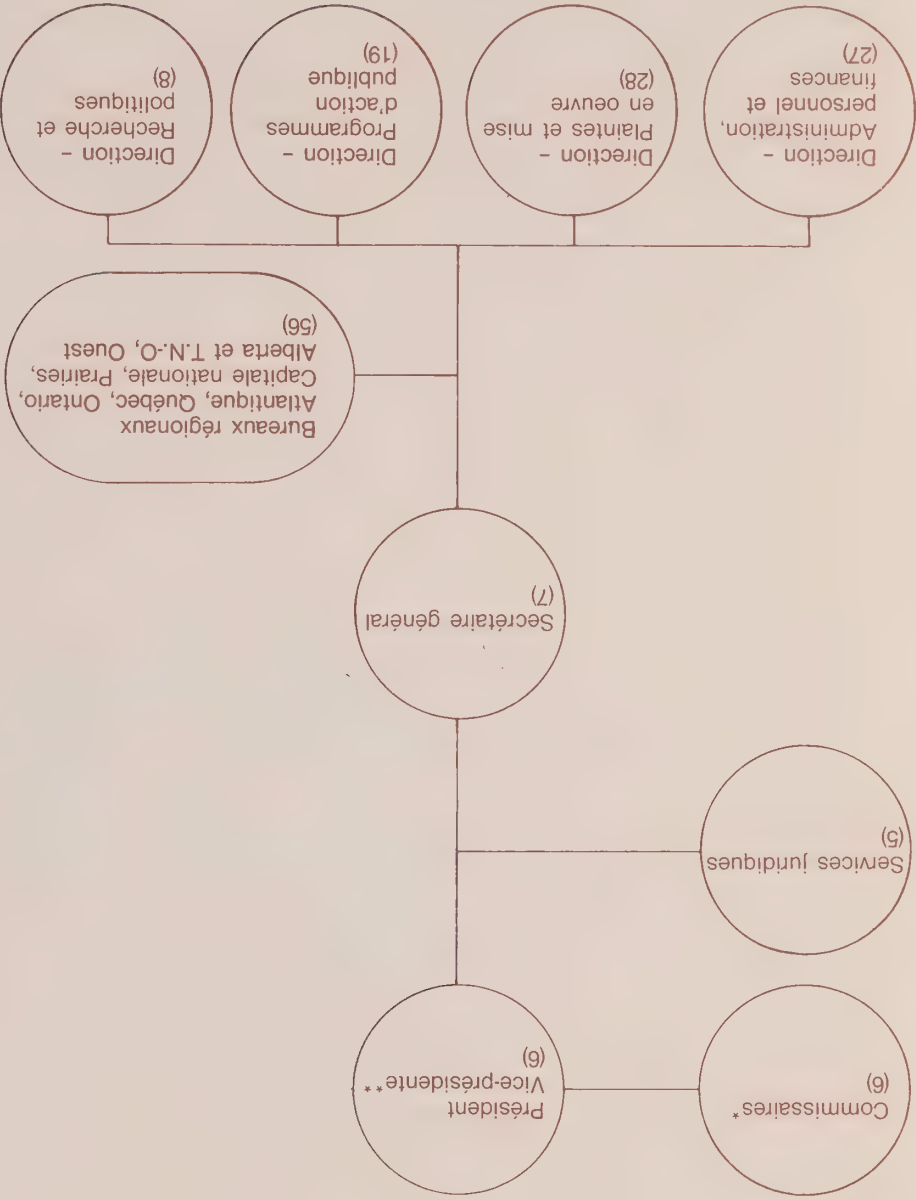
DIRECTION DES PLAINTES ET DE LA MISE EN OEUVRE

Cette année, une bonne partie du travail de la Direction découlait de modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne adoptées en 1983 par le Parlement. Nous avons, par exemple, créé un service pour étudier les programmes d'adaptation pour les personnes atteintes d'une déficience soumise par les employeurs. Nous avons fait beaucoup d'efforts aussi pour donner à notre personnel toute la formation voulue dans divers domaines, par exemple, la discrimination fondée sur la déficience mentale, afin de pouvoir traiter correctement les cas qui nous sont soumis par suite des modifications à la Loi.

Notre travail s'est également trouvé influencé par l'interprétation des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés. Consciente que les tribunaux ont tendance à se montrer très exigeants sur la procédure administrative et désireuse de dissiper l'impression qu'elle statue sur les plaintes sans renseigner comme il se doit les parties concernées, la Commission a pris l'habitude de fournir tant au plaignant qu'au mis en cause une copie du rapport de l'enquêteur avant de l'étudier elle-même. L'une et l'autre partie ont alors trente jours pour présenter les éléments qui, à leur avis, doivent compléter le rapport de l'enquêteur. Ainsi, lorsque la Commission prend une décision sur la plainte, elle dispose du point de vue des parties et du rapport de l'enquêteur.

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la
personne compte un effectif de 156
employés.



* À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil
(ne sont pas inclus dans l'effectif)
** Deux personnes à temps plein, quatre personnes pour
le soutien

ACTIVITÉS DES DIRECTIONS EN 1984

INTRODUCTION

Au siège de la Commission, à Ottawa, le Secrétaire général supervise le travail de quatre directions et de sept bureaux régionaux. Les quatre directions – Recherche et politiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Administration, personnel et finances – élaborent des politiques opérationnelles, administratives et des politiques sur les programmes. Elles aident par ailleurs le Secrétaire général à assurer un soutien opérationnel et à donner une certaine orientation aux sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Les Services juridiques, qui relèvent du bureau du Président, offrent des conseils juridiques à la Commission et à ses employés.

Les cas de harcèlement sexuel faisant partie de ce tableau sont les cas où le harceleur tente d'avoir des relations sexuelles avec la victime.

Suite donnée		Années	
Plantes rajstées	1	3	21
Plantes rajstées ou situation redressée	3	6	12
Plantes abandonnées	2	6	3
Sous total (dossier en termes)		10	
En cours d'enquête		6	4
Conciliation			2
Tribunal			
Total			60

Plaintes de harcèlement sexuel*

Années	Motifs	Total						
		Race, couleur	Origine nationale	ou ethnique	Religion	Âge	Sexe*	Situation de famille/état matrimonial
1964		14	5	5	2	3	22	2
1963		15	5	5	2	4	14	
1962		16	4	7	1	2	15	2
1961		48	7		1		22	3
1960		10	3			1	5	
1959		103	24	6		10	78	7
1958		103	24	6		10	78	7
1957		103	24	6		10	78	7
1956		103	24	6		10	78	7
1955		103	24	6		10	78	7
1954		103	24	6		10	78	7
1953		103	24	6		10	78	7
1952		103	24	6		10	78	7
1951		103	24	6		10	78	7
1950		103	24	6		10	78	7
1949		103	24	6		10	78	7
1948		103	24	6		10	78	7
1947		103	24	6		10	78	7
1946		103	24	6		10	78	7
1945		103	24	6		10	78	7
1944		103	24	6		10	78	7
1943		103	24	6		10	78	7
1942		103	24	6		10	78	7
1941		103	24	6		10	78	7
1940		103	24	6		10	78	7
1939		103	24	6		10	78	7
1938		103	24	6		10	78	7
1937		103	24	6		10	78	7
1936		103	24	6		10	78	7
1935		103	24	6		10	78	7
1934		103	24	6		10	78	7
1933		103	24	6		10	78	7
1932		103	24	6		10	78	7
1931		103	24	6		10	78	7
1930		103	24	6		10	78	7
1929		103	24	6		10	78	7
1928		103	24	6		10	78	7
1927		103	24	6		10	78	7
1926		103	24	6		10	78	7
1925		103	24	6		10	78	7
1924		103	24	6		10	78	7
1923		103	24	6		10	78	7
1922		103	24	6		10	78	7
1921		103	24	6		10	78	7
1920		103	24	6		10	78	7
1919		103	24	6		10	78	7
1918		103	24	6		10	78	7
1917		103	24	6		10	78	7
1916		103	24	6		10	78	7
1915		103	24	6		10	78	7
1914		103	24	6		10	78	7
1913		103	24	6		10	78	7
1912		103	24	6		10	78	7
1911		103	24	6		10	78	7
1910		103	24	6		10	78	7
1909		103	24	6		10	78	7
1908		103	24	6		10	78	7
1907		103	24	6		10	78	7
1906		103	24	6		10	78	7
1905		103	24	6		10	78	7
1904		103	24	6		10	78	7
1903		103	24	6		10	78	7
1902		103	24	6		10	78	7
1901		103	24	6		10	78	7
1900		103	24	6		10	78	7
1899		103	24	6		10	78	7
1898		103	24	6		10	78	7
1897		103	24	6		10	78	7
1896		103	24	6		10	78	7
1895		103	24	6		10	78	7
1894		103	24	6		10	78	7
1893		103	24	6		10	78	7
1892		103	24	6		10	78	7
1891		103	24	6		10	78	7
1890		103	24	6		10	78	7
1889		103	24	6		10	78	7
1888		103	24	6		10	78	7
1887		103	24	6		10	78	7
1886		103	24	6		10	78	7
1885		103	24	6		10	78	7
1884		103	24	6		10	78	7
1883		103	24	6		10	78	7
1882		103	24	6		10	78	7
1881		103	24	6		10	78	7
1880		103	24	6		10	78	7
1879		103	24	6		10	78	7
1878		103	24	6		10	78	7
1877		103	24	6		10	78	7
1876		103	24	6		10	78	7
1875		103	24	6		10	78	7
1874		103	24	6		10	78	7
1873		103	24	6		10	78	7
1872		103	24	6		10	78	7
1871		103	24	6		10	78	7
1870		103	24	6		10	78	7
1869		103	24	6		10	78	7
1868		103	24	6		10	78	7
1867		103	24	6		10	78	7
1866		103	24	6		10	78	7
1865		103	24	6		10	78	7
1864		103	24	6		10	78	7
1863		103	24	6		10	78	7
1862		103	24	6		10	78	7
1861		103	24	6		10	78	7
1860		103	24	6		10	78	7
1859		103	24	6		10	78	7
1858		103	24	6		10	78	7
1857		103	24	6		10	78	7
1856		103	24	6		10	78	7
1855		103	24	6		10	78	7
1854		103	24	6		10	78	7
1853		103	24	6		10	78	7
1852		103	24	6		10	78	7
1851		103	24	6		10	78	7
1850		103	24	6		10	78	7
1849		103	24	6		10	78	7
1848		103	24	6		10	78	7
1847		103	24	6		10	78	7
1846		103	24	6		10	78	7
1845		103	24	6		10	78	7
1844		103	24	6		10	78	7
1843		103	24	6		10	78	7
1842		103	24	6		10	78	7
1841		103	24	6		10	78	7
1840		103	24	6		10	78	7
1839		103	24	6		10	78	7
1838		103	24	6		10	78	7
1837		103	24	6		10	78	7
1836		103	24	6		10	78	7
1835		103	24	6		10	78	7
1834		103	24	6		10	78	7
1833		103	24	6		10	78	7
1832		103	24	6		10	78	7
1831		103	24	6		10	78	7
1830		103	24	6		10	78	7
1829		103	24	6		10	78	7
1828		103	24	6		10	78	7
1827		103	24	6		10	78	7
1826		103	24	6		10	78	7
1825		103	24	6		10	78	7
1824		103	24	6		10	78	7
1823		103	24	6		10	78	7
1822		103	24	6		10	78	7
1821		103	24	6		10	78	7
1820		103	24	6		10	78	7
1819		103	24	6		10	78	7
1818		103	24	6		10	78	7
1817		103	24	6		10	78	7
1816		103	24	6		10	78	7
1815		103	24	6		10	78	7
1814		103	24	6		10	78	7
1813		103	24	6		10	78	7
1812		103	24	6		10	78	7
1811		103	24	6		10	78	7
1810		103	24	6		10	78	7
1809		103	24	6		10	78	7
1808		103	24	6		10	78	7
1807		103	24	6		10	78	7
1806		103	24	6		10	78	7
1805		103	24	6		10	78	7
1804		103	24	6		10	78	7
1803		103	24	6		10	78	7
1802		103	24	6		10	78	7
1801		103	24	6		10	78	7
1800		103	24	6		10	78	7
1799		103	24	6		10	78	7
1798		103	24	6		10	78	7
1797		103	24	6		10	78	7
1796		103	24	6		10	78	7
1795		103	24	6		10	78	7
1794		103	24	6		10	78	7
1793		103	24	6		10	78	7
1792		103	24	6		10	78	7
1791		103	24	6		10	78	7
1790		103	24	6		10	78	7
1789		103	24	6		10	78	7
1788		103	24	6		10	78	7
1787		103	24	6		10	78	7
1786		103	24	6		10	78	7
1785		103	24	6		10	78	7
1784		103	24	6		10	78	7
1783		103	24	6		10	78	7
1782		103	24	6		10	78	7
1781		103	24	6		10	78	7
1780		103	24	6		10	78	7
1779		103	24	6		10	78	7
1778		103	24	6		10	78	7
1777		103	24	6		10	78	7
1776		103	24	6		10	78	7
1775		103	24	6		10	78	7
1774		103	24	6		10	78	7
1773		103	24	6		10	78	7
1772		103	24	6		10	78	7
1771		103	24	6		10	78	7
1770		103	24	6		10	78	7
1769		103	24	6		10	78	7
1768		103	24	6		10	78	7
1767		103	24	6		10	78	7
1766		103	24					

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Mottis		Province		Terre-Neuve		Île-Prince-Édouard		Nouvelle-Écosse		Nouveau-Brunswick		Québec		Ontario		Manitoba		Saskatchewan		Alberta		Colombie-Britannique		Yukon		T.N.O.		Autres		Total	
				1	1	1	1			2	1	1	6	4	17	32	8	13	10	5	7	4	9				1				
				1	1	1	1	7	5	7	1	6	21	5	8	6	3	2	10	5	16	14	5	9			2				
				2	2	2	6	5	7	2	1	5	26	52	52	13	6	13	10	5	1	5	9								
				6	6	6	4							4	4																
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				6	6	6																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									
				4	4	4																									
				12	12	12																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				13	13	13																									
				6	6	6																									
				3	3	3																									
				1	1	1																									

Plaintes acceptées, par province et par motif

Plaintes acceptées portant sur la
déficience, par type et par année

Type de déficience	Années				
	1984	1983	1982	1981	1980
Alcoolisme	5	1			6
Troubles cardiaques	3	4	4	5	20
Arthrite	1	1	1	2	5
Diabète sucré	10	5	6	5	31
Epilepsie	7	6	4	10	40
Troubles de l'ouïe	2	6	3	9	27
Paralytie cérébrale	2	1	1	1	5
Sclérose en plaques	1		3	1	5
Troubles de la vue	24	12	30	40	133
Amputé/membre invalide	2	2	4	2	19
Maladie pulmonaire	1		3	1	5
Paralytie	1		2	1	4
Lumbago	2				2
Maladie de peau	1		2		3
Obésité		1		1	2
Problème de dos	8	11			19
Blessure	14	2	19	13	56
Allergies	4	2	3	1	12
Trouble de la parole	2	1			3
Maladie respiratoire	2	2			4
Utilisation d'un "autre" soutien	5	3			8
Déficience mentale	11	3			14
Stress	1				1
Problèmes dentaires	4				4
Autres	22	6	16	16	78
Total 1980-84	135	69	103	112	511

Résultats de la conciliation,
par motif et par année

Résultats	Motifs				
	Plaintes rejetées	Plaintes reglées	Plaintes abandonnées	Total - 1984	1983
Race				5	1
Origine nationale ou ethnique				1	
Région				2	
Age		2		2	3
Sexe	14			14	5
Statut économique	2	1		3	1
Etat de per- sonne gracée					
Déficience		5	2	7	3
Total 1984	2	22	2	26	16
1983	1	15			37
1982	1	35	1		
1981	10	27		37	
1980	1	13		14	
Total 1980-84	15	112	3		130

Gouvernement du Canada											
Résultats	Mis en cause	Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat (comprend les plaintes d'employés et d'utilisateurs de service)									
		Total 1980-84	1980	1981	1982	1983	Total - 1984	Aucune conclusion	Plaintes fondées	Plaintes non fondées	Total
- Ministères	65	27	8	100	181	142	149	116	22	99	220
- Commissions, conseils et organismes	3	2	4	9	7	11	41	22	11	24	210
- Sociétés de la Couronne	5	5	1	11	38	34	29	6	4	15	24
Banques	7	3	3	13	34	26	23	24	11	120	123
Réseaux et stations de radio/télédiffusion	5		5	4	13	12	10	44		44	44
Téléphone et télécommunications	4	1		5	9	12	7	11		44	44
Transports											
- Compagnies aériennes	7	6	1	14	18	26	19	22	7	99	220
- Compagnies ferroviaires	6	9	7	22	53	35	76	24	11	210	240
- Compagnies d'autobus	1		1	1	5	1	6	4	11	15	24
- Compagnies de navigation et de traversier	1		1	2		5	4	1	4	15	24
- Camionnage	4	3	7	17	10	10	1	36		36	36
- Compagnie de messageries	1	3	4	6	2	2	2	16	2	16	16
- Autres transports				2			8	17	7	17	17
Syndicats et associations de salariés	3	4	7	5	10	6	6	32	4	32	32
Tramways de centres et de parcs touristiques	1	1	2	4	6	3	7	15		15	15
L'industrie minière (excluant minière transformatrice)	2		2	6	9	5	7	29	5	29	29
Organisations sportives	1		1		5		6	12		12	12
Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale	2	1	4	18	13	13	5	49	9	49	49
Divers	10	6	1	17	16	10	10	55	2	55	55
Total	128	70	28	226	423	370	414	284	1717	1717	1717

Plaintes acceptées, par région, par motif

Motif	Région	Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat (comprend les plaintes d'employés et d'utilisateurs de service)										
		Total 1980-84	1980	1981	1982	1983	Total - 1984	Aucune conclusion	Plaintes fondées	Plaintes non fondées	Total	2024
Administration centrale	16	6	7	18	8	26	4	85	56	75	109	426
Atlantique	6	2	4	13	7	20		54	43	45	65	259
Quebec	3	3	6	18	4	23		57	35	65	52	263
Ontario	15	11	10	17	3	25		81	69	54	82	331
Prairies	7	1	5	15	6	26		54	42	56	102	339
Alberta et TNO	7	2	5	15	3	27		38	27	51	19	135
Ouest	5	2	9	14	5	10		45	40	51	68	271
Total	59	27	6	46	101	135	4	414	312	397	486	415
1983	65	28	5	41	79	20	69					
1982	81	32	6	44	102	24	103	3				
1981	102	20	13	61	145	33	112					
1980	66	28	9	49	126	42	92	1				
Total 1980-84	373	135	39	241	553	155	511	4	13			

GRAPHIQUES

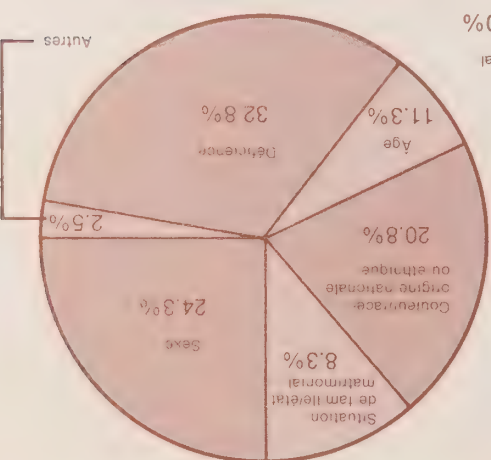
Résultats des plaintes instruites en 1984

Motif	Résultats	Plaintes rejetées	Plaintes régées	Plaintes abandonnées	Sous-total rejetées	Sous-total régées	Total des plaintes instruites
Plaintes rejetées	37	5	1	43	1	44	44
Plaintes régées	14	3	1	18		18	18
Plaintes abandonnées	2	6	22	3	1	3	3
Age	16	6	22	3		25	25
Sexe	21	40	72	9	8	89	89
Statut matrimonial	8	4	16	2		18	18
Genre d'oppression				1		1	1
Défaillance	23	12	45	16	2	63	63
Représailles	7	1	8			8	8
Total	128	70	226	32	11	269	269

Nota : Les cas de représailles font l'objet d'une enquête, et la décision appartient à la direction.

100%

Total



Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1984

Résultats des plaintes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Années	Résultats	Plaintes rejetées	Plaintes régées	Plaintes abandonnées	Sous-total (rejetées et régées)	Sous-total (rejetées et régées et abandonnées)	Total des plaintes instruites
1984	128	48%	70	26%	28	226	269
1983	295	61%	110	23%	18	423	481
1982	213	46%	96	22%	61	370	444
1981	280	56%	77	16%	57	414	490
1980	167	47%	79	22%	38	284	352
Total 1980-84	1083	54%	432	21%	202	1717	2026

Répartition des demandes de renseignements, par région et par sujet, en 1984

Région	Sujet	Harcellement sexuel	Propagande haineuse	Défaillance physique	Charte des droits	Défaillance mentale	Paiement salariale	Retraite obligatoire	Dispositions législatives discriminatoires	Autres	Total
Administration centrale		115	11	156	49	31	60	34	9	3942	4407
Atlantique		36	3	93	14	10	20	15	15	3036	3242
Québec		78	5	164	22	19	32	26	32	1083	11247
Ontario		67	44	154	32	31	8	16	16	3457	3690
Prairies		38	8	56	31	9	8	8	10	2529	2617
Alberta et TNO		28		28	4	1	8	9	15	1595	1730
Ouest		62		33	13	7	3	15	2	29640	31473
Total		424	71	684	165	108	150	132	99		

Stevenson c. la Commission canadienne des droits de la personne, Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes

Ross Stevenson a retiré l'appel qu'il avait interjeté devant la Cour suprême du Canada en faisant valoir que la Déclaration canadienne des droits rendait inopérant l'alinéa 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Son argument avait été rejeté par la Cour d'appel fédérale qui avait confirmé le bien-fondé du rejet par la Commission d'une plainte de discrimination fondée sur l'âge.

L'alinéa 14c) de la Loi permet de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour le genre d'emploi qu'elle occupe. Ross Stevenson s'était plaint qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination à son endroit en le forçant à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La Commission avait rejeté la plainte parce que l'âge normal de la retraite pour tous les pilotes professionnels du Canada était de 60 ans.

L'audition d'une plainte de discrimination religieuse en matière d'emploi déposée par Pavlat Singh Sumbal a été reportée jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue dans l'affaire CN c. Bhinder.

Sumbal c. les Chemins de fer nationaux du Canada

La Commission a cependant accepté le jugement de la Cour d'appel fédérale lui ordonnant de réexaminer la plainte de M. McKenzie visant le ministère de la Consommation et des Corporations et de permettre au plaignant de consulter les documents dont elle disposait et faire des observations écrites avant de réexaminer sa plainte.

Radulesco c. la Commission canadienne des droits de la personne

En 1981, Jeanne Radulesco a déposé des plaintes de discrimination fondée sur l'âge et l'origine nationale contre les Musées nationaux du Canada et le Secréariat des conférences intergouvernementales canadiennes. Conformément aux méthodes de la Commission à cette époque, elle avait été avisée du fait que l'enquêteur recommanderait le rejet de ses plaintes et qu'elle pourrait adresser des observations écrites à la Commission. Elle a tenté d'obtenir sans succès une copie du rapport de l'enquêteur. La présente affaire soulève donc les mêmes questions d'équité en matière de procédure que dans l'affaire McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne (ci-dessus).

Plutôt que d'accepter le jugement de la Cour d'appel comme dans l'affaire McKenzie, la Commission s'est adressée à la Cour suprême du Canada afin d'obtenir certaines précisions quant aux normes de conduite qu'elle devait adopter dans l'exercice de ses fonctions. Dans une décision rendue le 22 novembre 1984, la Cour suprême a jugé que les pratiques actuelles de la Commission concernant la communication de renseignements étaient satisfaisantes et constituaient une norme minimale devant être respectée dans tous les cas.

Robichaud c. le ministère de la Défense nationale

Il s'agit d'un cas important en ce sens qu'il a été établi que la Commission n'est pas obligée de tenir des audiences en présence des parties, mais que ces dernières ont le droit de prendre connaissance des faits et de présenter des observations écrites. Il n'a cependant pas été question du droit de la Commission de ne pas divulguer des renseignements confidentiels concernant les tiers.

La Cour a convenu qu'au nom de l'équité en matière de procédure, les plaignants devaient avoir l'occasion de faire des observations, du moins par écrit, avant que des mesures soient prises à la suite des rapports des enquêteurs. Les tribunaux ne sont pas tenus de procéder à des audiences, mais doivent, pour s'assurer que les observations sont faites en connaissance de cause, faire en sorte que les parties puissent prendre connaissance des faits de l'enquête avant qu'ils rendent leur décision.

Un tribunal avait tout d'abord rejeté en 1982 la plainte de harcèlement sexuel déposée par Bonnie Robichaud contre Dennis Brennan, son contremaître de la base des Forces armées canadiennes à North Bay. Mme Robichaud en avait appelé devant un tribunal d'appel qui avait annulé la décision et imputé la responsabilité du harcèlement au ministère de la Défense nationale et au Conseil du Trésor. La Cour d'appel fédérale a entendu en 1984 l'appel interjeté par le ministère de la Défense nationale et Dennis Brennan, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Bien que la Commission ait eu gain de cause quant au droit du tribunal de poursuivre son enquête, il subsiste un doute quant à la méthode suivie pour constituer le tribunal, méthode qui est décrite dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, adoptée à l'unanimité par le Parlement.

La Commission est saisie d'une plainte, fait enquête et décide que la plainte est "fondée". Elle constitue alors un tribunal chargé d'étudier le bien-fondé de la plainte (question sur laquelle elle s'est déjà prononcée), choisit les membres de ce tribunal et prend part à l'audience en qualité de poursuivante.

En raison de la crainte raisonnable qui a été exprimée, que le tribunal ne soit pas impartial, la Commission a adopté une nouvelle façon de procéder et refuse maintenant inconditionnellement de se prononcer sur le bien-fondé des plaintes. Désormais, lorsque la preuve recueillie au cours de l'enquête justifie la constitution d'un tribunal des droits de la personne, c'est ce que fait la Commission, si elle ne décide pas dans un premier temps de nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte.

McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne

Dan McKenzie, député de Winnipeg-Assiniboine, a retiré les huit appels qu'il avait interjetés des décisions de la Commission rejetant ses plaintes de discrimination fondée sur l'origine ethnique.

M. McKenzie s'était plaint auprès de la Commission que divers ministères fédéraux faisaient preuve à son égard de discrimination fondée sur l'origine ethnique en accordant un traitement préférentiel aux francophones en matière d'emploi. La Commission a rejeté les plaintes après avoir établi que les programmes d'emploi étaient fondés sur la capacité linguistique et non sur l'origine ethnique.

Kotyk et Allary c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et Jack Chuba

Jack Chuba a été mis en cause, de même que son employeur, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), dans une affaire de harcèlement sexuel en 1982. Le tribunal et, plus tard, le tribunal d'appel ont jugé fondées les plaintes déposées par deux femmes sous la direction de M. Chuba et ont ordonné à la CEIC et à M. Chuba de verser une indemnité spéciale et une indemnité générale aux plaignantes. La CEIC s'est conformée à l'ordonnance, mais M. Chuba en a appelé de la décision en son nom propre devant la Cour d'appel fédérale. L'appel a été rejeté.

MacBain c. la Commission canadienne des droits de la personne

La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande de Alister MacBain visant à empêcher un tribunal des droits de la personne de poursuivre son audition de la plainte de harcèlement sexuel déposée par Kristina Potapczyk contre M. MacBain. M. MacBain a fait appel de la décision du tribunal auprès de la Cour d'appel fédérale.

Par la suite, le tribunal s'est prononcé en faveur de Mme Potapczyk et a ordonné à M. MacBain, un ancien député, de verser à la plaignante une indemnité de 1 500 \$ pour l'avoir harcelée sexuellement lorsqu'elle travaillait à titre d'adjointe spéciale à son bureau de la Chambre des communes.

Cependant, la Cour fédérale a trouvé "convaincantes" les observations de M. MacBain et a indiqué qu'on pouvait raisonnablement douter de l'impartialité du tribunal, vu les circonstances entourant sa constitution.

• Les adaptations raisonnables – La Cour est également d'avis, à l'exception du juge LeDain, que l'employeur n'est pas tenu de faire des adaptations raisonnables. L'employeur pourrait donc se dire prêt à engager une personne en fauteuil roulant sans lui offrir pour autant un bureau qui ait suffisamment d'espace pour lui permettre de manoeuvrer son fauteuil. Il nous paraît donc que, là aussi, le droit à l'égalité des chances garanti par la Loi ne serait pas facile à assurer dans la vie de tous les jours.

Dans l'affaire Bhinder, le procureur général du Canada est intervenu au nom du ministre du Travail et en faveur du CN quand la cause a été portée en appel devant la Cour fédérale.

La Commission canadienne des droits de la personne c. John Ross Taylor et le Western Guard Party

En 1984, la Cour fédérale a trouvé John Ross Taylor coupable, pour la deuxième fois, d'outrage au tribunal pour avoir continué de diffuser par téléphone des messages enregistrés incitant à la haine. M. Taylor avait déjà purgé un an de prison pour outrage au tribunal à la suite de ses activités. Toutefois, en 1984, il a fait valoir que la clause de la Charte des droits et libertés qui garantit la liberté d'expression annule l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté cet argument, condamnant l'accusé à une autre année d'emprisonnement pour outrage au tribunal. Il a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale.

Dalton c. la Commission canadienne des droits de la personne et al

Julie Dalton, employée de la compagnie CP Air, a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale d'empêcher, par voie d'injonction, la mise en oeuvre des modalités du règlement approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne.

En 1983, Bianca Peruzza avait déposé des plaintes de discrimination fondées sur l'âge contre CP Air et son syndicat parce que l'on s'était servi de l'âge pour déterminer l'ancienneté de deux employés ayant le même nombre d'années de service. Les modalités du règlement prévoient la réattribution de l'ancienneté par tirage au sort. La Cour fédérale a accordé l'injonction visant à interdire au syndicat et à la compagnie de mettre en vigueur la liste d'ancienneté révisée conformément au règlement convenu, lequel avait été approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne.

La décision de la Division de première instance est portée en appel par la Commission devant la Cour d'appel fédérale.

Carson et al c. Air Canada

Un tribunal d'appel a confirmé le bien-fondé d'une décision portant qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en refusant d'embaucher comme apprentis pilotes six personnes âgées de plus de 27 ans. Air Canada a présentée depuis une demande de révision et d'annulation de la décision à la Cour fédérale qui poursuivait, à la fin de 1984, ses travaux à ce sujet.

K.S. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. les Chemins de fer nationaux du Canada

M. Bhinder, dont la religion impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef, avait travaillé dans les cours de triage du CN pendant quatre ans et demi avant l'adoption de la politique relative au casque de sécurité. Un tribunal constitué par la Commission a jugé que le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de M. Bhinder en l'obligeant à porter un casque et lui avait ordonné de réemboucher le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500 \$ pour perte de salaire.

La Cour suprême du Canada entendra la plaidoirie au début de 1985.

Cette affaire soulève deux questions très importantes :

- L'intention – Dans sa décision, à laquelle le juge LeDain n'a pas souscrit, la Cour d'appel fédérale soutient que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas lorsqu'il n'y a pas eu différencence de traitement, ni intention de faire de la discrimination. Cela nous paraît attaquable la base même du mandat que la Loi confère à la Commission, à savoir mettre fin à la discrimination systémique qui se produit lorsque les lignes de conduite d'un organisme limitent l'égalité des chances. La Commission croit que, dans la plupart des cas, ce genre de discrimination est le fait d'habitudes bien ancrées plutôt que de préjugés en soi. Il serait donc parfaitement absurde d'être obligé de prouver l'existence d'une intention discriminatoire qui n'a jamais été présente et, par conséquent, il deviendrait impossible de remédier à la plupart des cas de discrimination systémique et d'établir l'égalité, souhaitée par le Parlement à l'article 2 de la Loi.

Sullivan et Wood c. l'Association canadienne de soccer

Deux femmes de Toronto se sont plaintes de discrimination fondée sur le sexe après qu'une jeune fille, membre d'une équipe de soccer mixte, se soit vue refuser la permission de participer à un tournoi amateur avec ses coéquipiers masculins. Lynne Sullivan et Jean Wood, au nom du Comité national d'action sur le statut de la femme, ont déposé la plainte après qu'on eut empêché Lolita Larsen de jouer dans la division des garçons dans le cadre du tournoi international de soccer Robbie de 1981.

Dans une décision rendue le 12 janvier 1984, le tribunal des droits de la personne a jugé que l'Association canadienne de soccer ne relevait pas de la compétence fédérale.

Villeneuve c. Bell Canada

Brian Villeneuve, qui souffre de varicocèle, ne peut rester debout longtemps. Ce handicap l'empêche d'accomplir les tâches essentielles de son poste. L'organisme mis en cause a donc envisagé de lui accorder une mutation, mais le gestionnaire du service visé a refusé de l'accepter comme employé. Le tribunal a terminé ses audiences en 1984, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Tribunaux

En plus des cas soumis aux tribunaux des droits de la personne, la Commission est intervenue, en 1984, dans les affaires suivantes que nous présentons par ordre alphabétique.

M. McCreary, âgé de 37 ans, a accusé la Greyhound Bus Lines d'avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en n'engageant que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans. La Greyhound avait refusé d'embaucher McCreary, soutenant que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les trajets les moins favorables et qu'ils doivent être assez jeunes pour supporter le stress supplémentaire. Une plainte semblable avait été rejetée en 1980 quand un tribunal avait confirmé le bien-fondé de la limite d'âge de 40 ans imposée aux nouveaux chauffeurs de la compagnie Voyageur Colonial.

Le tribunal a jugé que la plainte était fondée après avoir établi qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour conclure que l'incapacité à supporter le stress est liée à l'âge. L'appel de cette décision n'a pas encore été entendu par le tribunal d'appel.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. le Conseil du Trésor

Un tribunal composé de trois membres a été constitué pour entendre la plainte de l'Alliance de la Fonction publique du Canada selon laquelle les femmes du groupe des services hospitaliers sont moins bien rémunérées que les hommes du même groupe pour un travail équivalent. Constitué en 1984, le tribunal n'a pas encore commencé ses audiences.

Dans une décision rendue en 1984, un tribunal des droits de la personne a jugé fondée la plainte de harcèlement sexuel déposée par Rodney Rommann, qui alléguait avoir subi des attouchements non sollicités de la part de son capitaine lorsqu'il était employé comme matelot de pont. Outre qu'il ait confirmé le bien-fondé de la plainte, le tribunal a ordonné que l'on verse à Rommann 1 700 \$ pour perte de salaire.

Shaffer c. le Conseil du Trésor

Un tribunal d'appel a confirmé la décision du tribunal des droits de la personne selon laquelle le ministère des Affaires des anciens combattants avait réagi correctement à la plainte d'Emilda Shaffer qui alléguait qu'un aide-infirmier du Foyer Rideau – pour anciens combattants – d'Ottawa l'avait insultée et l'avait giflée. Après avoir reçu la plainte de Mme Shaffer, le ministère des Affaires des anciens combattants a accepté de lui envoyer une lettre d'excuses, de diffuser à l'intention de ses employés une ligne de conduite en matière de harcèlement racial, et de permettre au personnel de la Commission de donner aux employés une séance d'information au sujet de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le ministère a toutefois refusé de verser une indemnité à Mme Shaffer. Le tribunal d'appel a jugé que le ministère des Affaires des anciens combattants n'était pas responsable du comportement de l'aide-infirmier.

Forseille c. United Grain Growers

Mark Forseille avait été engagé par le mis en cause comme manutentionnaire de grain en attendant les résultats d'un examen médical effectué avant son engagement. Il avait indiqué dans sa demande qu'il souffrait de diabète sucré. Le mis en cause a décidé de le congédier, alléguant que le milieu de travail était dangereux pour un diabétique. À la fin de 1984, le tribunal nommé pour entendre l'affaire n'avait pas terminé ses audiences.

Israël c. la Commission canadienne des droits de la personne

Un tribunal d'appel a étudié l'appel que M. Julius Israël a interjeté d'une décision rendue antérieurement par un tribunal des droits de la personne qui a rejeté sa plainte selon laquelle la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la Fonction publique avaient fait preuve de discrimination à son égard en rejetant sa candidature à un poste. Le tribunal d'appel a rejeté son appel.

Kibale c. Transports Canada

Un tribunal a été constitué pour entendre la plainte de Guillaume Kibale qui allègue que c'est pour cause de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique qu'il n'a pas obtenu un poste au sein de la Fonction publique malgré qu'il soit arrivé premier à un concours. Les audiences du tribunal ont débuté en 1984 et doivent se poursuivre en 1985.

LeRougetel c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Un tribunal devait procéder en janvier 1984 à des audiences au sujet d'une plainte déposée par Katy LeRougetel alléguant que le CN avait refusé de l'embaucher à titre de nettoyeur des wagons à repeindre parce qu'elle était une femme. Avant que les audiences ne débutent, toutefois, la plainte a été réglée, le mis en cause ayant offert à la plaignante un poste d'apprentie mécanicienne.

Section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée

La section locale 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie de l'usine d'eau lourde d'Énergie atomique du Canada Ltée à Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Écosse, s'est plainte auprès de la Commission en avril 1979 que les 31 com-mises et secrétaires (toutes des femmes) exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine (membres de la section locale 785), mais touchaient un salaire moins élevé.

Peu après le début des audiences, le tribunal a levé la séance, la Commission et Énergie atomique du Canada ayant demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner certaines des décisions préliminaires du tribunal. Les audiences ont repris en décembre 1984.

Donald Bicknell, pilote, s'est vu refuser un emploi auprès d'Air Canada parce qu'il avait une perception faussée des couleurs et ce, même s'il avait réussi le test pratique de Transports Canada. Air Canada exige de ses pilotes une cote de 20/20 en ce qui a trait à la vue corrigée et de 20/50 en ce qui a trait à la vue à l'oeil nu pour chaque oeil, ainsi qu'une perception normale des couleurs.

Dans une décision rendue le 5 janvier 1984, le tribunal des droits de la personne a rejeté la plainte parce que le mis en cause a établi que la perception normale des couleurs constitue une exigence professionnelle justifiée, étant essentielle pour la lecture des instruments des avions à réaction.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney et Hull c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Le même tribunal a été constitué pour chacune de ces plaintes de discrimination fondée sur la déficience physique. Les cinq plaintes ont été déposées contre la compagnie par des hommes dont la candidature avait été rejetée pour des raisons médicales. La compagnie a soutenu que ses normes de santé constituaient des exigences professionnelles justifiées. En 1984, le tribunal a entendu les objections préliminaires relatives aux diverses plaintes avant de procéder à l'examen de chaque cas quant au fond.

Dans le premier des cinq cas, M. McBratney s'était vu refuser le poste d'apprenti-mécanicien industriel à cause d'une déviation de la colonne vertébrale. Le tribunal a ordonné au mis en cause d'accorder à M. McBratney le poste qu'il avait postulé avec ancienneté remontant à la date de sa demande et 500 \$ pour préjudice moral. Les autres cas seront entendus à tour de rôle.

Rosann Cashin alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial de la part de la Société Radio-Canada, prétendant que son contrat de journaliste spécialisée dans le domaine des ressources naturelles n'avait pas été renouvelé parce que son mari, directeur de Pétro-Canada et président du syndicat des pêcheurs de Terre-Neuve, était un homme en vue. À la suite d'un arrêt de la Cour d'appel fédérale annulant une décision dans laquelle la Commission avait rejeté la plainte de Rosann Cashin, la Commission a constitué un tribunal qui a commencé ses audiences en 1984.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best et Burke c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Un même tribunal a été chargé d'entendre plusieurs plaintes relatives à la politique d'un mis en cause voulant que les employées en âge de procréer ne puissent occuper dans la fonderie de la compagnie que des postes dont les titulaires sont peu exposés au plomb ou ne le sont pas.

À la fin de 1984, le tribunal poursuivait ses audiences.

Chadelaine et Gravel c. Air Canada

Deux plaintes selon lesquelles les exigences d'Air Canada relatives à la taille des pilotes sont discriminatoires à l'égard des femmes ont été laissées en suspens en 1984 jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada ait donné suite à l'appel interjeté par la Commission dans l'affaire Bhinder (voir "Autres tribunaux").

pendamment de la Commission, sont composés de un à trois membres choisis à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

Les tribunaux entendent les éléments de preuve présentés par les plaignants, habituellement représentés par un avocat de la Commission, ainsi que par les mis en cause et les témoins. Devant un tribunal, la Commission adopte l'attitude la plus proche de l'intérêt public. Si le plaignant a d'autres arguments à présenter, c'est à lui qu'il appartient de le faire. Les ordonnances des tribunaux peuvent être portées sur le registre de la Cour fédérale, et des sanctions légales peuvent être imposées en cas de défaut de s'y soumettre.

On peut interjeter appel des décisions rendues par un tribunal composé de moins de trois membres devant un tribunal d'appel. On peut également en appeler devant la Cour fédérale des décisions rendues par la Commission ou par les tribunaux des droits de la personne.

Suivent, par ordre alphabétique, les décisions rendues ou les audiences tenues par les tribunaux en 1984 :

Action Travail des femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada

En 1979, un groupe de femmes de Montréal, Action Travail des femmes, a déposé une plainte contre les Chemins de fer nationaux du Canada alléguant que les politiques d'emploi de cette compagnie empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes. Un tribunal a été constitué en 1981.

Dans une décision rendue le 22 août 1984 jugeant la plainte fondée, le tribunal a ordonné au CN d'adopter un programme spécial l'obligeant à confier un poste de col bleu sur quatre à des femmes et ce, jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de l'effectif col bleu du CN dans la région du Saint-Laurent. Ce programme débutera lorsque tous les travailleurs mis en disponibilité auront été rappelés au travail ou lorsque l'année se sera écoulée, selon la dernière de ces éventualités. Le tribunal a également ordonné au CN de cesser d'utiliser le test d'aptitude mécanique de Bennett, de même que tout autre test d'aptitudes physiques qui n'est pas administré aux hommes, et de cesser d'exiger l'expérience de la soudure pour la plupart des postes.

Le CN a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision.

Bennett MacPherson c. White Pass and Yukon Route Corporation

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe après qu'on eut refusé de l'embaucher comme mécanicienne de locomotive pour la compagnie des chemins de fer White Pass and Yukon Route. Elle était la première femme dans l'histoire de la compagnie à postuler un tel emploi.

Dans une décision rendue le 29 février 1984, un tribunal des droits de la personne a déclaré que la White Pass and Yukon Route Corporation n'avait pas fait preuve de discrimination à l'égard de Mme MacPherson. Le tribunal a fait remarquer que, même si Mme MacPherson était qualifiée pour le poste en question, elle n'a pas fait connaître ses compétences au mis en cause. De l'avis du tribunal, il revenait à Mme MacPherson de faire connaître ses compétences à l'employeur.

La Commission a interjeté appel de cette décision. Le tribunal d'appel a procédé aux audiences en 1984, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Déficience

Une entreprise de camionnage qui avait congédié un chauffeur diabétique a modifié ses lignes de conduite en matière d'embauchage à la suite du règlement d'une plainte de discrimination fondée sur un handicap physique déposée auprès de la Commission.

Le plaignant, de Prince-Rupert (C.-B.), travaillait comme chauffeur à temps partiel pour l'entreprise. Il avait travaillé une journée et demi, avait passé un examen médical et avait été hospitalisé pendant cinq jours. Deux jours plus tard, il avait été congédié parce que les lignes de conduite de l'entreprise interdisaient l'embauchage de diabétiques. D'après le médecin du plaignant, ce dernier était apte à faire son travail et n'était pas censé travailler durant la période où il avait été hospitalisé.

Le règlement prévoyait une indemnité de 171,12 \$ pour salaire perdu (2 jours) et une autre de 500 \$ pour préjudice moral. Il prévoyait également la modification des lignes de conduite de l'entreprise. D'ores et déjà, cette entreprise évaluera les demandes d'emploi qu'elle recevra de diabétiques en fonction de l'aptitude de chacun à s'acquitter des fonctions prévues, éliminant ainsi la pratique qui consistait à interdire systématiquement l'embauchage de personnes souffrant de diabète.

LITIGES ET DÉCISIONS

Tribunaux des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne peut constituer un tribunal à n'importe quelle étape du traitement d'une plainte. Les tribunaux, qui fonctionnent indé-

L'enquêteur a constaté que la femme avait été trop payée pendant un mois, que deux de ses collègues du sexe masculin avaient été trop payés, pendant 25 mois dans un cas et pendant six semaines dans l'autre, et que le troisième n'avait pas été suffisamment payé pendant trois mois.

L'échelle de salaire de l'employeur, qui tenait compte de l'expérience et de l'ancienneté, respectait l'ordonnance de la Commission sur l'égalité de rémunération. Elle n'était pas appliquée correctement, mais n'était pas discriminatoire.

Age

Une agente de bord âgée de 38 ans a porté plainte contre Air B.C., alléguant que cette entreprise ne l'avait pas embauchée en raison de son âge. En fait, elle ne l'avait pas embauchée parce qu'elle avait présenté sa demande d'emploi trop tard. Les autres candidates embauchées étaient âgées de 40, 35, 34 et 29 ans. La Commission a rejeté la plainte de discrimination fondée sur l'âge.

La plaignante, de Delta (C.-B.), avait posté sa demande d'emploi le 13 février. Elle a déclaré qu'on lui avait fait savoir le 30 janvier que l'embauchage se ferait en mai. Les autres candidates ont été appelées le 10 février et convoquées à une entrevue les 13 et 14 février. Elles ont dit à la Commission qu'on ne leur avait parlé ni de date d'embauchage ni de délai pour la présentation des demandes d'emploi.

Au cours de son enquête, la Commission n'a constaté aucune preuve selon laquelle l'âge aurait été pris en compte dans le processus de sélection.

Depuis, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a établi de nouvelles lignes directrices confiant aux pères naturels le droit de servir de répondants à leurs enfants. La demande de parainage du plaignant a été à nouveau traitée.

Sexe

Une femme qui avait été congédiée à peine quatre heures après avoir été embauchée, soit après que son patron eut constaté qu'elle était enceinte, a obtenu des indemnités de 1 772 \$.

À la pause café du matin, le premier jour où elle travaillait comme commis à temps partiel pour une entreprise de transport de Thunder Bay (Ontario), cette femme a parlé de sa grossesse avec des camarades de travail. Ayant constaté son état, sa supérieure l'a congédiée sans chercher à connaître ni le moment ni la durée de son congé de maternité. Estimant que cette femme ne serait pas disponible pour travailler de façon occasionnelle en raison de sa grossesse et de son congé de maternité, l'entreprise a décidé que le temps consacré à sa formation serait du temps perdu.

La Commission a jugé qu'il y avait eu discrimination fondée sur le sexe. Dans le cadre du règlement intervenu, la plaignante a obtenu 300 \$ pour préjudice moral et 1 472 \$ pour rémunération perdue. La Commission a enjoint l'entreprise de réengager la plaignante dès qu'un emploi semblable se présenterait et de diffuser, à l'intention de ses gestionnaires, une ligne de conduite au sujet de la discrimination à l'endroit des employées et des postulantes enceintes.

Un aide-cuisinier s'est plaint auprès de la Commission, alléguant qu'on lui confiait les "tâches ingrates" en raison de son sexe et a reçu une indemnité de 2 730 \$.

Le plaignant travaillait avec deux aides-cuisinières du sexe féminin dans une résidence d'étudiants à Whitehorse. Un mois après être entré en fonctions, il a présenté un grief, alléguant qu'on lui imposait des tâches d'entretien que les femmes n'accomplissaient pas. Personne n'a contesté qu'il était traité de façon différente en raison de son sexe. En fait, sa patronne supposait qu'il allait faire des travaux plus exigeants que ses camarades de travail du sexe féminin. On lui a promis que des mesures seraient prises : reclassement de son poste et, peut-être, augmentation de salaire, mais rien ne s'est fait. Il a donné sa démission et a porté plainte auprès de la Commission.

La Commission a jugé qu'il y avait eu discrimination fondée sur le sexe. Le règlement intervenu prévoyait 1 230 \$ en rappel de salaire et 1 500 \$ pour préjudice moral.

La plainte de discrimination fondée sur le sexe déposée par une opératrice radio de Saint-Jean (Terre-Neuve), qui alléguait que trois de ses camarades de travail du sexe masculin étaient mieux rémunérés qu'elle et qu'ils accomplissaient des fonctions équivalentes, n'a pas été trouvée fondée.

En fait, en cours d'enquête, la Commission a constaté que les quatre employés en cause n'étaient pas rémunérés correctement parce que l'employeur appliquait mal son échelle de salaire.

☆ ☆ ☆ ☆

Dans ces cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, mais elle s'efforce de diriger les intérêts vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Par conséquent, le nombre des plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre des demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Au cours de 1984, la Commission a reçu 31 473 demandes de renseignements et a accepté 414 plaintes. Elle a rejeté 128 de ces plaintes et a approuvé le règlement de 70 plaintes, dont 43 en cours d'enquête et 22 après la conciliation. La Commission a en outre porté 5 cas devant des tribunaux des droits de la personne indépendants.

EXEMPLES DE PLAINTES ET DE SOLUTIONS APPORTÉES

Race/couleur/origine nationale ou ethnique

La Commission a contribué à rendre à quatre Indiennes le privilège d'accès à une base des Forces canadiennes à la suite des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique qu'elles avaient déposées.

Ces femmes avaient été exclues de la base à la suite d'une altercation à laquelle avaient donné lieu des injures raciales proférées contre elles au mess des officiers subalternes. Deux militaires en cause, des non-Indiens, n'avaient fait l'objet ni de réprimandes ni de mesures disciplinaires.

Les autorités militaires avaient allégué que la décision de leur interdire l'accès à la base était conforme à la ligne de conduite habituelle à l'égard des invités civils au mess et n'avait rien à voir avec la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. En outre, même si elles mentionnaient d'autres incidents dans leur décision d'exclusion, les autorités militaires n'ont pas contesté la déclaration d'au moins une des femmes qui prétendait qu'il s'agissait de sa première visite au mess.

L'enquête de la Commission a révélé que des incidents de ce genre ne donnaient pas toujours lieu à des décisions d'interdiction, et les plaignantes ont recouvré leur privilège.

Situation de famille

Dorénavant, le père ou la mère de l'enfant né en dehors des liens du mariage qui désire émigrer au Canada peuvent tous les deux lui servir de répondant.

Ayant constaté qu'il ne pouvait servir de répondant à son fils parce que les règlements de l'immigration stipulaient que seuls la mère naturelle ou le père légitime avaient ce droit, un père naturel a déposé une plainte de discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial. La Commission a estimé que la plainte était fondée et prié le personnel de l'immigration de faire en sorte que les règlements soient reformulés de façon que les mêmes critères s'appliquent pour les parents naturels, pères et mères.

PLAINTES

TRAITEMENT DES PLAINTES

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit dix motifs de distinction illécite pouvant constituer le fondement d'une plainte : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne gracée.

Lorsqu'une personne désire déposer une plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la Loi. Une fois ces faits établis et la plainte officielle signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties en cause. Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors trente jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi il est soumis à l'attention de la Commission.

Pour rendre une décision sur la suite à donner à la plainte, les commissaires disposent du rapport de l'enquêteur et, s'il y a lieu, des observations écrites des parties.

Les commissaires peuvent notamment décider :

- de rejeter la plainte (les parties disposent d'un droit d'appel);
- de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement;
- d'approuver le règlement proposé en cours d'enquête;
- de constituer un tribunal.

Le conciliateur ne pouvant être contraint de comparaître devant un tribunal des droits de la personne ou une cour de justice, les parties en cause peuvent avoir confiance en cette personne à l'étape des discussions en vue d'un règlement.

Le tribunal procède en général comme une cour de justice, c'est-à-dire qu'il entend les dépositions des parties et des témoins et rend une décision exécutoire. Le tribunal peut rejeter la plainte. Par contre, s'il en établit le bien-fondé, il peut ordonner au mis en cause :

- de mettre fin à la pratique discriminatoire; de réintégrer dans ses fonctions l'employé injustement destitué;
- d'indemniser le plaignant pour dommages subis, préjudice moral compris;
- de mettre en oeuvre un programme d'action positive, à titre de "programme spécial".

On peut en appeler des décisions du tribunal, si celui-ci était composé de moins de trois membres, à un tribunal d'appel ou à la Cour d'appel fédérale.

La Commission ne procède pas toujours de cette façon. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et de l'appareil bureaucratique.

COLLECTE DE DONNÉES

La Commission a préconisé que les employeurs relevant de la compétence fédérale soient tenus de rendre compte régulièrement de la composition de leur main-d'œuvre selon le sexe et l'appartenance à un groupe minoritaire. Elle constate avec satisfaction que le Juge Rosalie Abella, dans son rapport intitulé "Égalité en matière d'emploi", a formulé une recommandation semblable pour assurer l'élaboration de programmes efficaces d'action positive.

L'information sur la proportion de femmes, de personnes handicapées, d'autochtones et de personnes appartenant à des minorités raciales dans la population active doit s'appuyer sur des données précises, afin qu'on puisse être correctement renseigné sur la composition de la population active, établir des points de repère, mesurer les progrès réalisés et concevoir des programmes d'action positive.

Le Canada tient des statistiques sur les femmes, mais non sur les autres groupes, dans la population active. La Commission a toujours reconnu qu'il existe des raisons valables de recueillir des renseignements sur les motifs de distinction.

La recommandation 55 demande que le terme "établisement" soit supprimé de l'article 11. Bien que nous soyons d'avis qu'il faille examiner la notion d'établissements afin de nous assurer qu'elle ne fasse pas l'objet d'une interprétation étroite, nous ne croyons pas que cette notion devrait être supprimée de cet article.

Par ailleurs, il faudra étudier de façon plus approfondie les conséquences des autres recommandations où sont proposées des modifications fondamentales à la Loi canadienne sur les droits de la personne et au mode de fonctionnement de la Commission, particulièrement celles qui traitent de modèles d'organismes chargés de l'application de l'équité en matière d'emploi. Plus précisément, ce qui inquiète la Commission canadienne des droits de la personne, c'est que certains modèles proposés par le juge Abella habiliteront la Commission à recueillir, à examiner et à évaluer les données sur la main-d'œuvre et à instruire les plaignes. La compatibilité de l'aspect juridique et opérationnel de l'arrangement proposé préoccupe la Commission dans une certaine mesure, et elle a l'intention d'étudier cette question de plus près avant de se prononcer de façon plus précise à ce sujet."

d'évaluer les résultats au sein de l'organisation de l'employeur afin de s'assurer que les pratiques d'emploi ont effectivement amélioré les possibilités d'emploi des groupes cibles. La Commission appuie cette position. En effet, nous estimons que le fait d'exiger des employeurs qu'ils établissent leurs propres objectifs et calendriers, contrôles par un organisme responsable, donnera lieu à une distribution et à une représentation plus équitables, au sein de la main-d'œuvre, des membres appartenant aux groupes cibles.

En ce qui concerne les recommandations formulées dans le rapport, qui ont trait en particulier à la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous aimerions apporter des éclaircissements à propos de l'interprétation de certaines des dispositions qu'il renferme. Le rapport recommande de modifier l'article 8 de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de permettre la collecte de données pour assurer l'équité en matière d'emploi. La Commission a toujours adopté la position selon laquelle la Loi n'interdit pas la collecte de données à ces fins. Les malentendus à ce sujet proviennent sans doute du fait que la Commission s'est efforcée à l'origine de décourager la collecte de renseignements susceptibles d'être utilisés pour influencer de façon discriminatoire sur des décisions individuelles en matière d'emploi. La Commission a toujours reconnu que l'insuffisance de données pertinentes constitue un obstacle majeur à l'élaboration de programmes efficaces d'action positive et a insisté pour que les employeurs relevant de la compétence fédérale soient tenus de rendre compte régulièrement de la composition de leur effectif selon le sexe et l'appartenance à un groupe ethnique.

Le rapport recommande en outre que soient modifiées l'article 15 et le paragraphe 15.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que les employeurs ne soient pas obligés d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'instaurer des programmes spéciaux ou des programmes d'adaptation. En fait, ces dispositions n'exigent pas l'approbation préalable de la Commission. L'article 15 est une clause permissive qui permet la mise sur pied de programmes spéciaux (action positive). Il dispose que la Commission peut faire des recommandations d'ordre général, relatives aux objectifs souhaitables pour des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux et peut, sur demande, prêter son concours à l'adoption ou à la mise en œuvre de ceux-ci. Le paragraphe 15.1 est une nouvelle disposition qui faisait partie des modifications apportées en 1983 à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il confère à la Commission le pouvoir, lorsqu'on le lui demande, d'étudier et d'approuver les programmes d'adaptation élaborés pour répondre aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience. Une fois ces programmes approuvés, les questions auxquelles ils pouvoient ne peuvent servir de fondement à une plainte de discrimination fondée sur une déficience. Ce paragraphe a trait à l'emploi uniquement dans la mesure où l'employeur rend ses locaux, ses installations et ses activités accessibles aux employés atteints d'une déficience.

La Commission canadienne des droits de la personne définit l'action positive en matière d'emploi (désignée par l'expression "programmes spéciaux" dans la Loi canadienne sur les droits de la personne) comme un programme, un plan ou des arrangements spéciaux destinés à supprimer, à diminuer ou à prévenir les désavantages que subit ou peut subir semblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur état matrimonial, leur situation de famille ou leur déficience en améliorant leurs chances d'emploi.

Par le passé, la Commission a déclaré qu'à moins qu'un tribunal des droits de la personne n'impose des mesures d'action positive, des mesures volontaires étaient préférables, d'une part en raison de l'absence de données permettant de mettre sur pied un programme d'une grande portée et d'autre part parce qu'il valait mieux laisser aux employeurs une certaine marge de manoeuvre. Or, on se rend maintenant compte que les employeurs ne se prévalent pas de cette possibilité de mettre en oeuvre volontairement des programmes d'action positive. C'est pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne appuie les recommandations portant sur la collecte de données et la mise en oeuvre obligatoire de mesures d'équité en matière d'emploi et d'action positive.

Le juge Abella recommande de ne pas imposer aux employeurs de quotas pour l'embauche mais souligne la nécessité

"Il importe de souligner que le juge Abella a interprété son mandat de façon large pour déterminer les nombreux facteurs qui font obstacle à l'égalité en matière d'emploi. Bien qu'une grande partie de ces facteurs n'aient pas trait directement au mandat de la Commission canadienne des droits de la personne, la Commission reconnaît que, pour avoir une main-d'oeuvre représentative, il est essentiel que l'on apporte des changements novateurs dans le domaine de l'enseignement et de la formation et que l'on assure des services de soins aux enfants abordables et de qualité. L'incapacité du Gouvernement du Canada d'imposer des changements de façon unilatérale ne devrait pas constituer une entrave aux progrès dans les domaines qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le rapport recommande que les employeurs réglementés par le fédéral soient tenus, de par la loi, de mettre en oeuvre des programmes "d'équité en matière d'emploi" en éliminant les obstacles et les pratiques discriminatoires en matière d'emploi et en améliorant la participation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. Or, le changement de terminologie proposé inquiète la Commission parce que l'expression "action positive", malgré de vives critiques, est devenue graduellement une expression consacrée avec laquelle on s'est familiarisé par le biais de la représentation et de l'éducation. La Commission est d'avis que l'utilisation d'un euphémisme risquerait d'obscurcir les éléments fondamentaux d'un programme "d'action positive", tel qu'on l'entend aujourd'hui.

Enfin, et ce point est peut-être le plus important, la Commission canadienne des droits de la personne est heureuse de constater que le comité a mis l'accent sur l'éducation comme moyen important de promouvoir une attitude juste et harmonieuse envers les droits de la personne (recommandations 67 à 80). Pour sa part, la Commission s'engage à poursuivre ses efforts, en coopération avec les commissions provinciales des droits de la personne, pour sensibiliser le public aux questions relatives aux droits de la personne."

"L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI"

Les commissaires ont été impressionnés par l'abondance de renseignements que renferme le rapport et ont loué le juge Rosalie S. Abella pour son éloquence et sa pondération. Le juge Abella a exposé les facteurs pertinents qui empêchent de nombreuses personnes de réaliser pleinement leurs possibilités au travail et a décrit les éléments propres à amener un changement.

En décembre, la Commission a communiqué au ministre de l'Emploi et de l'Immigration et aux porte-parole de l'Opposition officielle et du Nouveau parti démocratique sa première réaction au rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi. Voici des extraits de la lettre :

vue, à savoir que l'information publique est une responsabilité essentielle de la Commission (recommandation 41). Cependant, elle ne considère pas que la création d'une section des relations interraciales soit nécessaire ou souhaitable. La Commission canadienne des droits de la personne dispose maintenant de ressources suffisantes pour continuer ses programmes d'action publique, son effectif, le niveau de ses compétences, ses politiques et ses travaux de recherche, tant dans ses bureaux régionaux qu'à l'administration centrale. Elle pourra ainsi continuer à répondre rapidement et efficacement au public à propos de questions d'ordre racial ou à toute autre question qui relève de sa compétence. Nous aurons sous peu de nouveaux employés dans les régions qui s'occuperont des programmes d'action publique, ce qui devrait améliorer notre efficacité auprès des employeurs et des groupes communautaires. La Commission est persuadée qu'il est possible de prendre des mesures particulières ou de mettre sur pied des programmes spéciaux qui s'adressent aux minorités visibles et de les intégrer aux services existants de la Commission.

et la radiodiffusion afin qu'ils assurent une protection contre les images ou les propos blessants fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge et la déficience mentale ou physique. La Commission constate avec plaisir que le C.R.T.C. a modifié ses règlements en conséquence. Elle est d'avis que la mise en oeuvre immédiate de ces mesures, en plus d'une analyse en profondeur des répercussions des recommandations 38 et 39, effectuée conjointement par le ministère de la Justice et la Commission, permettront de mettre à exécution les principes énoncés dans ces mêmes recommandations.

Par ailleurs le ministère de la Justice devrait procéder à une analyse détaillée de la recommandation visant à permettre des poursuites au civil contre les auteurs d'actes discriminatoires.

La Commission convient qu'un juge devrait pouvoir imposer "une peine consécutive additionnelle lorsque l'acte criminel principal est motivé par le racisme" (recommandation 40) et appuyer les recommandations portant sur les programmes destinés à intégrer les minorités visibles au système judiciaire (recommandations 47 à 52), à condition que ces groupes minoritaires participent à l'élaboration de ces programmes.

La Commission canadienne des droits de la personne a bien entendu, de par la loi, l'obligation de s'assurer que les minorités visibles bénéficient de chances égales de participer à la vie de la société canadienne. Elle constate donc avec plaisir que le comité partage son point de

Des mesures énergiques et efficaces contre la discrimination en matière d'emploi peuvent concourir à assurer que notre société traite les minorités visibles et tous les groupes défavorisés avec dignité et justice, mais cela ne suffit pas.

Il existe au Canada un petit nombre de personnes dont les paroles et les gestes sont, par moments, motivés par la haine raciale. Certaines d'entre elles tentent de promouvoir leurs préjugés publics ment. Pour combattre cette forme d'injustice raciale, qui inquiète profondément la Commission canadienne des droits de la personne, le comité a formulé un certain nombre de recommandations portant sur le système judiciaire au Canada.

La Commission canadienne des droits de la personne appuie sans peine les changements proposés au Code criminel qui auraient pour effet de simplifier les procédures en vue d'obtenir une condamnation dans les cas de propagation de haine (recommandations 35 et 36), et, de fait, le Président de la Commission a appuyé ces initiatives lorsqu'il a comparu devant le comité. Il avait alors posé que soient modifiés le paragraphe 42(1) ou l'alinéa 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin qu'un tribunal puisse rendre des ordonnances plus efficaces, telles que des rétroactions publiques ou une action communautaire quelconque. Le Président a également proposé que soient modifiés les Règlements sur la télévision

L'égalité des chances ne résulte pas inévitablement d'une politique neutre. La Commission canadienne des droits de la personne soutient depuis longtemps que des programmes spéciaux peuvent s'avérer nécessaires pour assurer l'égalité des chances. Elle s'est fermement prononcée en faveur de l'action positive volontaire à l'intention de tous les groupes défavorisés, notamment les minorités visibles, et cet appui n'a fait que s'intensifier.¹ La Commission est d'avis que, grâce à la pleine participation des associations d'employés aux diverses étapes du processus et à l'existence de données pertinentes sur la main-d'œuvre, l'action positive peut s'avérer un moyen solide et efficace d'assurer la représentativité de la main-d'œuvre.

Tout comme le comité, la Commission se rend compte qu'on ne dispose pas de suffisamment de données sur lesquelles se fonder pour procéder à une analyse du marché du travail. Heureusement, les efforts conjoints des diverses parties intéressées, y compris de ce comité, nous permettent d'avoir une plus grande certitude que le recensement quinquennal de 1986 pourrait inclure une question nécessaire à la collecte de données importantes sur l'ethnicité des résidents canadiens (recommandation 24). La Commission espère que les résultats du recensement quinquennal de 1986 donneront lieu à une méthode complète et détaillée de collecte de données sur l'ethnicité en 1991.

¹ En fait, la Commission a changé d'opinion depuis et a décidé d'appuyer l'action positive obligatoire.

² Voir le renvoi 1

Dans l'intervalle et compte tenu des observations qui précèdent, il ne devrait avoir rien de surprenant à ce que la Commission appuie les principes énoncés dans les recommandations 12 et 24 (qui portent sur l'action positive). En effet, elle a pris part, et continue d'ailleurs à le faire, aux discussions qui se déroulent à l'échelle fédérale-provinciale sur ces questions, celles-ci devant s'inscrire dans un cadre national.

Par ailleurs, il ne devrait faire aucun doute que la Commission partage l'opinion selon laquelle il faudra à un moment donné évaluer de façon précise et pragmatique l'efficacité de l'action positive obligatoire. Le gouvernement devra alors étudier sérieusement dans quelle mesure l'action positive obligatoire lui permet d'atteindre les objectifs qu'il considère déjà équitables et appropriés.*

Comme le précise la recommandation 25, les systèmes d'emploi peuvent présenter des obstacles à l'égalité des chances en matière d'emploi, souvent par inadvertance. La discrimination systémique est fréquemment la cause première de la sous-représentation de la main-d'œuvre et doit être éliminée afin que les programmes d'action positive ne deviennent pas, par la force des choses, des mesures permanentes.

RÉACTIONS DE LA COMMISSION À CERTAINES QUESTIONS

Faits saillants des réactions aux rapports du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne et de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi :

“L'ÉGALITÉ, ÇA PRESSE”

En mai, la Commission a fait part de sa réponse au président du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, le député Bob Daudlin. Elle a félicité le comité d'avoir réussi à rassembler autant de questions importantes dans son rapport. Elle estime que ce rapport a servi de catalyseur en suscitant un intérêt accru pour les questions qui y sont soulevées.

En sa qualité d'organisme indépendant, la Commission a présenté sa réaction aux parties du rapport qui se rapportent à son travail.

“La première partie du rapport, intitulée “Intégration sociale”, est, de l'avis de la Commission, d'une importance capitale. Les commissions souscrivent en particulier aux propositions visant à mettre en oeuvre une nouvelle structure pour la formation linguistique des immigrants (recommandation 1), à instaurer un mécanisme pour faciliter l'échange de renseignements entre les particuliers et les groupes (recommandation 5) et à aider les minorités visibles et les immigrantes à participer de manière autosuffisante à la vie économique et sociale de la collectivité.

Malgré le potentiel inexploité de l'action communautaire et bénévole, il existe manifestement des secteurs où les gouvernements doivent intervenir pour s'assurer que les membres des minorités visibles se voient accorder les droits et les privilèges dont bénéficient les autres Canadiens. Ce besoin se fait particulièrement sentir dans les domaines liés à l'emploi.

C'est pourquoi la Commission appuie en règle générale toutes les mesures appropriées prises par les gouvernements pour améliorer l'égalité réelle des chances en matière d'emploi. Elle estime que ces mesures devraient s'adresser tant aux employeurs qu'aux associations d'employés.”

La Commission est d'avis que ces propositions permettront non seulement de s'assurer que les organismes communautaires et les groupes bénévoles continuent à représenter une force utile ... pour la population qu'ils desservent, mais également, pour reprendre les paroles de la Fédération canadienne des associations vietnamiennes, qu'ils continuent à promouvoir une société multiraciale harmonieuse dans ce pays.

MISE EN APPLICATION DES MODIFICATIONS DE 1983

Nous avons entrepris, à la fin de 1983, une vaste consultation sur les "exigences professionnelles justifiées" et les motifs justifiant que sur les programmes d'adaptation. Nos travaux ont pris fin en septembre 1984. Environ 250 organisations ont demandé à examiner les documents préliminaires et à donner leur avis à la Commission sur la façon d'interpréter les modifications relatives à la déficience. La Commission a profité en outre d'un échange de vues sur les questions en cause lors d'une série de rencontres avec les représentants de quelques-uns des principaux employeurs, fournisseurs et organismes de pression visés par la Loi.

À partir des premières recherches effectuées et des observations recueillies lors des consultations, des politiques ont été adoptées en novembre, sur la question des exigences professionnelles justifiées et celle des exceptions à la Loi au titre du motif justifiant. Ces politiques serviront à l'analyse des plaintes portées devant la Commission, à l'établissement de toute ordonnance concernant l'instruction de certains types d'affaires et à l'élaboration de tout instrument d'éducation visant à aider les organisations régies par le gouvernement fédéral à se conformer à la Loi.

Un important changement intervenu à la suite des renseignements recueillis au cours du processus de consultation, c'est que ces politiques s'appliquent maintenant à tous les motifs de distinction illicite. Étant donné que le processus de consultation se limitait à l'application de ces politiques au motif de la déficience, les incidences de la portée plus vaste de cette application feront l'objet d'autres consultations au cours de 1985.

Comme la question de la sécurité et celle de l'évaluation des risques ont été des questions soulevées à de nombreuses reprises pendant les consultations, nous avons effectué une étude qui nous permettra de mettre au point un instrument d'enquête qui servira à recueillir et à analyser les preuves nécessaires à l'évaluation de ces défenses.

Pour promouvoir la notion d'une plus grande accessibilité des personnes déficientes à l'emploi et aux services, la Commission a présenté des exposés à diverses organisations nationales et régionales, tenu des consultations avec des experts du domaine et participé à des rencontres parrainées par des ministères fédéraux.

<p>32 Selon cet article, les indi- vidus ou groupes d'indi- vidus peuvent déposer une plainte. Il n'est pas clair si cela comprend les syndicats en tant que tels. Une modification s'impose donc pour faire en sorte que les syndi- cats puissent déposer une plainte au nom de quelques-uns ou de l'ensemble de leurs membres.</p>	<p>Recommandations visant à faire apporter des modifications de forme à la Loi</p> <p>La Commission réitère les recommandations suivantes qu'elle a formulées dans les rap- ports annuels précédents visant à faire appor- ter des modifications de forme à la Loi.</p>
<p>Article de la LCD</p> <p>Objet de la recomman- dation</p>	<p>11(6) Éliminer la confusion qui résulte de la définition du terme "rémunération" à l'article 11 et des dis- positions du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régi- mes de prestations établi en vertu de l'article 18 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.</p>
<p>38 Modifier cet article de la Loi pour habiliter les ministères fédéraux à verser les sommes d'argent prévues dans les règlements qu'ap- prouve la Commission. Le libellé de la version française a été amélioré, mais le contenu est demeuré le même.</p>	<p>12 L'équivalent de "other representation" ne figure toujours pas dans la ver- sion française.</p> <p>22 Dans la marge de la ver- sion française, remplacer le terme "directives" par celui d'"ordonnances", qui figure dans le corps du texte.</p>

MODIFICATIONS DE PROCÉDURE À APPORTER À LA LOI

Poursuites fondées sur les infractions prévues à la Loi canadienne sur les droits de la personne

Selon les articles 45 et 46 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, constitue une infraction le fait de ne pas se conformer aux modalités d'un règlement approuvées par la Commission, d'entraver le travail d'un enquêteur, d'intimider un plaignant ou un témoin ou encore d'exercer des représailles contre lui. Ces infractions tombent sous le coup de la procédure de déclaration sommaire de culpabilité, et le Code criminel prévoit un délai de prescription de six mois pour intenté ces poursuites. L'article 46 dispose qu'il faut obtenir le consentement du procureur général avant de procéder. Après avoir instruit plusieurs plaintes pour représailles, nous avons constaté qu'il est difficile, sinon impossible, de respecter ce délai dans le contexte des droits de la personne. En effet, un agent des droits de la personne fait d'abord enquête, puis l'affaire est transmise à la Gendarmerie royale; le rapport de la Gendarmerie doit être étudié par la Commission avant que celle-ci puisse présenter une demande au procureur général qui doit à son tour étudier l'affaire.

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 46 de la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à prolonger à 12 mois le délai de prescription habituel de six mois prévu par le Code criminel pour intenté des poursuites sur déclaration sommaire de culpabilité.

L'ordonnance du tribunal était difficile à faire respecter parce qu'elle ne portait que sur le contenu des messages haineux diffusés par Taylor et non sur ses activités. En effet, le tribunal n'avait pas le pouvoir de lui interdire l'usage du téléphone, mais seulement celui de déclarer les messages discriminatoires et d'en interdire la diffusion.

Discrimination indirecte

Dans l'affaire des Chemins de fer nationaux c. Bhinder, la Cour d'appel fédérale a décidé que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne vise pas la discrimination indirecte. D'après la Cour, ni l'article 7 ni l'article 10 ne s'appliquent à des lignes de conduite neutres qui excluent de façon disproportionnée des catégories protégées.

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour couvrir sans équivoque la discrimination indirecte de manière qu'elle s'applique aux politiques neutres qui, bien qu'appliquées uniformément, empêchent certains groupes d'avoir des chances égales aux autres. Par exemple, des exigences de poids et de taille qui n'ont aucun rapport avec les fonctions essentielles d'un poste peuvent exclure un nombre disproportionné de femmes. On pourrait s'inspirer du texte de la Race Relations Act du Royaume-Uni pour modifier la Loi.

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 42(1) et l'alinéa 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à augmenter l'efficacité des ordonnances qu'un tribunal peut rendre.

AMÉLIORER LA PROTECTION
ACCORDÉE PAR LA LOI

Retraite obligatoire

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la distinction illicite fondée sur l'âge, mais la protection qu'elle accorde à cet égard est quelque peu limitée. En effet, les dispositions 9(2) et 14c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises que la retraite obligatoire cesse d'être exclue des actes discriminatoires prévus par la Loi. Cette modification permettrait de s'assurer que l'on se fonde sur l'aptitude à remplir les fonctions et les exigences d'un poste pour déterminer le moment auquel une personne devrait prendre sa retraite, au lieu de se fonder sur le critère arbitraire de l'âge. Elle donnerait par conséquent plus de latitude aux travailleurs âgés quant à la détermination du moment de leur retraite et serait conforme aux lignes de conduite neutres prévues par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne les dispositions 9(2) et 14c), qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

Par ailleurs, comme l'âge fait partie des droits à l'égalité auxquels l'article 15 de la Charte des droits et libertés assure une protection contre la discrimination, la Commission estime que le moment est venu pour le Parlement de souscrire à cette recommandation et de modifier la Loi en conséquence.

Protection des personnes travaillant à
contrat

Les personnes qui travaillent à contrat ou qui tentent d'obtenir des contrats de services ne bénéficient d'aucune protection contre la discrimination. La Commission est d'avis que ces personnes devraient bénéficier de la protection de la Loi même si leur emploi ne crée pas de relation employeur-employé.

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à interdire les lignes de conduite et pratiques discriminatoires dans l'attribution et la résiliation de contrats de louage de services.

Propagande haineuse

L'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit l'usage répété du téléphone pour faire de la propagande haineuse. Toutefois, les dispositions 42(1) et 41(2)a) limitent l'ordonnance qu'un tribunal peut émettre après avoir constaté qu'il y a eu discrimination, en vertu de l'article 13 de la Loi.

En 1979, un tribunal des droits de la personne constitué par la CCDP a reconnu John Ross Taylor et le Western Guard Party coupables de discrimination pour avoir fait de la propagande haineuse contre les Juifs au moyen d'un message téléphonique enregistré. Bien que le tribunal lui ait ordonné de cesser ses pratiques, Taylor a persisté à diffuser des messages enregistrés à partir du même numéro de téléphone, et, peu à peu, ceux-ci sont redevenus racistes. Deux fois il a été reconnu coupable d'outrage au tribunal et enfin condamné à un an de prison pour avoir refusé d'obéir à l'ordonnance du tribunal.

RECOMMANDATIONS VISANT À FAIRE APPORTER DES MODIFICATIONS À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le 1er juillet 1983, le Parlement a adopté à l'unanimité une série de modifications à la Loi que la Commission réclamait depuis sa création. En 1984, la Commission continue à recommander au Parlement des modifications qui élargiront la portée de la protection assurée par cette Loi.

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle et convictions politiques

La Commission recommande d'inclure ces motifs dans la Loi, car elle estime que personne ne devrait se voir refuser une chance d'emploi à cause de son orientation sexuelle ou de ses convictions politiques, à moins qu'il n'existe des motifs sérieux de croire que ses convictions ou son orientation sexuelle le rendent inapte à faire le travail. Un recours devrait être offert aux personnes compétentes qui sont victimes d'une discrimination fondée sur ces motifs. Elles ne devraient pas non plus se voir refuser, pour ces motifs, l'accès à des biens et services.

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle et les convictions politiques aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Condamnations ou accusations au criminel

La Loi actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Toutefois, seulement huit plaintes ont été acceptées relativement à ce motif depuis 1978.

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'existence d'un casier judiciaire ou d'accusations au criminel aux motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Une fois la peine purgée, personne ne devrait se voir refuser une possibilité d'emploi, un service ou un moyen d'hébergement uniquement parce qu'il a un casier judiciaire à moins que l'on ne puisse établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée ou d'un motif justifiable.

Nous recommandons d'inclure les "accusations au criminel" parmi les motifs de distinction illicite, car la police conserve les renseignements qui s'y rapportent, et les employeurs peuvent, à l'heure actuelle, poser des questions à ce propos. Les personnes qui font l'objet d'accusations, mais qui n'ont pas été déclarées coupables, ne peuvent pas être graciées en vertu de la Loi sur le casier judiciaire et ne bénéficient donc d'aucune protection en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cela donne lieu à des situations pour le moins singulières où une personne, qui n'est pas reconnue coupable, se trouve néanmoins marquée et victime de discrimination sans aucune possibilité de recours.

Nous estimons qu'à moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou le service sollicité, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte. Par exemple, un employeur peut avoir une raison valable de refuser d'embaucher comme camionneur une personne reconnue coupable de conduite en état d'ivresse ou d'engager comme comptable une personne reconnue coupable de détournement de fonds. Cependant, il faut drait prendre en considération la candidature de ces personnes pour d'autres postes.

LA COMMISSION

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 et chargée de promouvoir le changement social propre à assurer l'égalité des chances pour tous en atténuant la discrimination. Elle s'acquitte de cette responsabilité en s'occupant avec impartialité des plaintes, en défendant les principes des droits de la personne et en encourageant l'observation de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qu'elle s'efforce de mieux faire connaître.

La Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein, Gordon Fairweather, le président, et Rita Cadieux, la vice-présidente, ainsi que de six commissaires à temps partiel : Malcolm MacDonell de Antigonish, Juanita Westmoreland-Traore de Montréal, George Inai de Toronto, Ramona Quenneville de Windsor, Yvde Henteleff de Winnipeg et Sheila O'Brien de Calgary.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil (le mandat des commissaires à temps plein est de 7 ans et celui des commissaires à temps partiel est de 3 ans). En raison de la diversité de leurs antécédents professionnels et du fait qu'ils viennent d'un peu partout au pays, ils apportent à la Commission une expérience et des connaissances des plus variées.

La Commission se réunit une dizaine de fois par année; seuls les commissaires peuvent statuer sur les plaintes dont est saisie la Commission. C'est à eux de décider de confirmer ou non le bien-fondé d'une plainte de discrimination. Ce sont également les commissaires qui décident d'approuver un règlement, de rejeter une plainte, de porter une plainte devant un conciliateur ou de constituer un tribunal des droits de la personne indépendant.

En plus de se prononcer sur des cas individuels, les commissaires déterminent le cours de la politique en matière des droits de la personne à l'échelle fédérale au Canada en adoptant des ordonnances conformément aux divers articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en recommandant au gouverneur en conseil l'adoption de règlements et en déterminant la manière dont la Commission interprétera son mandat dans certains domaines. En outre, les commissaires sont appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste, de concert avec divers groupes et organismes, afin d'améliorer les attitudes du public et certaines pratiques par le biais de l'information, de l'éducation et de la coopération.

Elle est chargée d'assurer l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée et la déficience. Pour ce faire, elle possède un bureau national, à Ottawa, et sept bureaux régionaux.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment : les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des limites provinciales ou des frontières nationales, les banques à charte, les compagnies qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les entreprises de téléphone qui font affaire dans plus d'une province.

La Commission a accueilli la 33^e législature, avec la certitude que les députés souscrivent aux grands principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Depuis la création de la Commission en 1977, l'encouragement que nous avons reçu du Parlement n'a cessé d'être une source de réconfort pour les commissaires et le personnel de la Commission.

Le 17 avril 1985 marquera l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. L'enrichissement des droits à l'égalité dans une Constitution, qui représente la plus importante loi du Canada, ne diminuera pas le devoir de la Commission d'offrir un recours en cas de discrimination.

Karen Fairweather

R.G.L. Fairweather

Yude M. Henteff

Yude Henteff

M. MacDonell

Malcolm MacDonell

Juanita Westmoreland-Traoré

Juanita Westmoreland-Traoré

Rita Cadieux

Rita Cadieux

George Imai

George Imai

Sheila O'Brien

Sheila O'Brien

Ramona Quenneville

Ramona Quenneville

En effet, en raison des attentes que suscite la clause de la Charte sur les droits à l'égalité, la Commission sera sans doute appelée plus que jamais à jouer un rôle de défenseur et d'éducateur.

La Commission estime que pour rester fidèle à l'objectif de l'égalité des chances, il est essentiel que les Canadiens soient nombreux à reconnaître que le patrimoine multiculturel de leur pays favorise bonne volonté et compréhension.

Cette cohabitation particulière à notre nation a quelque chose à apporter au monde entier.

PRÉFACE

1984 n'a pas répondu aux attentes. Elle n'a pas été l'année où, comme l'avait sombrement prédit George Orwell, l'État omniprésent finirait par étouffer l'homme. L'une des plus belles ironies de cette année, c'est qu'on a vu les idéologues aussi bien de gauche que de droite s'empressez de réclamer Orwell comme un des leurs. Les romans de George Orwell, *1984* et *La ferme des animaux*, gardent toute leur actualité : ils prophétisent ce qui pourrait arriver si la polarisation résultant de la guerre froide devait se poursuivre et s'intensifier. 1984 s'est voulu un antidote contre le totalitarisme. Orwell a refusé qu'on manipule la presse pour déformer la vérité dans l'esprit des gens. Il s'est opposé à l'invention d'un langage dont l'objet est de fourvoyer plutôt que d'informer. Bien que l'année 1984 soit maintenant révolue, il n'en faut pas pour autant relâcher notre vigilance, et nous devons continuer à nous opposer au totalitarisme sous toutes ses formes.

Les Canadiens se sont sentis très proches des nombreuses gens qui, de par le monde, sont victimes de la famine et de la répression et ils ont fait preuve de générosité à leur égard. Nous avons été émus par le courage du prêtre martyr, Jerzy Popiełuszko, dont la conviction profonde dans sa mission apostolique l'a conduit à la mort, aux mains d'hommes apeurés.

L'évêque Desmond Tutu, secrétaire général du Conseil des églises d'Afrique du Sud, s'est vu décerner le prix Nobel de la paix en 1984. Le comité Nobel de Norvège a reconnu le courage et l'héroïsme dont fait preuve le peuple noir d'Afrique du Sud dans sa lutte pacifique contre l'apartheid.

Tous ces noms démontrent que les défenseurs courageux de la justice, les apôtres de la bonté et de l'amour ne sont pas une espèce en voie de disparition.

La Commission a poursuivi ses efforts visant à concrétiser l'objectif qu'elle s'est fixée, à savoir promouvoir l'égalité des chances. Pour ce faire, elle a statué sur les plaintes dont elle a été saisie et a mis sur pied divers programmes d'action publique pour venir en aide aux secteurs public et privé visés par la Loi canadienne sur les droits de la personne et pour éliminer les actes discriminatoires qui y sont interdits. La Commission a par ailleurs entrepris une vaste consultation auprès de ministères, d'employeurs et de fournisseurs de biens, de services et de moyens d'hébergement ainsi que de groupes de consommateurs représentatifs afin de leur expliquer en quoi consistent les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1983 et de connaître leur opinion et leurs critiques sur l'orientation possible des ordonnances d'interprétation. Les décisions générales prises à la suite de cette consultation seront rendues publiques au début de 1985.

TABLE DES MATIÈRES

6	Préface
8	La Commission
9	Recommandations visant à faire apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne
	Nouveaux Motifs
	Améliorer la Protection accordée par la Loi
	Modifications de Procédure à Apporter à la Loi
13	Mise en application des modifications de 1983
14	Réactions de la Commission à certaines questions
	"L'égalité, ça presse"
	"L'égalité en matière d'emploi"
21	Collecte de données
22	Plaintes
	Traitement des plaintes
	Exemples de plaintes et de solutions apportées
	Litiges et décisions
35	Graphiques
39	Activités des directions en 1984
	Introduction
	Organigramme
	Direction de la recherche et des politiques
	Direction des plaintes et de la mise en œuvre
	Direction des programmes d'action publique
	Direction de l'administration, du personnel et des finances
46	Rapports des régions
	Région de l'Atlantique
	Région du Québec
	Région de l'Ontario
	Région de la Capitale nationale
	Région des Prairies
	Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
50	Liste du personnel

Liste des graphiques

35	Résultats des plaintes instruites en 1984
37	Résultats de la conciliation, par motif et par année
35	Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1984
35	Résultats des plaintes instruites, par année
38	Répartition des demandes de renseignements, par région et par sujet, en 1984
38	Plaintes de harcèlement sexuel
38	Plaintes acceptées, par province et par motif
38	Plaintes de harcèlement acceptées, par motif
36	Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat

Renvoi : La Commission a modifié la manière dont elle compile ses statistiques pour 1984, comme en témoignent les tableaux de ce rapport. En effet, les chiffres des années précédentes étaient basés sur le nombre de plaignants (par exemple, une seule plainte pouvait être déposée au nom de trois personnes), alors que les chiffres pour 1984 sont basés sur le nombre de plaintes.

“Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience.”

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.



Commission canadienne
des droits de la personne
Canadian Human Rights
Commission

Président
Chief Commissioner

mars 1985

L'honorable John Crosbie C.P., C.R.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les
droits de la personne, je sou mets au Parlement, par votre
intermédiaire, le rapport annuel de la Commission cana-
dienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année
1984.

Vous lez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma
haute considération.

R.G.L. Fairweather

R.G.L. Fairweather

p.j.

Les malvoyants peuvent se procurer ce rapport sur
cassette.

Rapport Annuel 1984

Commission canadienne des droits
de la personne
mars 1985



- Région de l'ouest
- Région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest
- Région des Prairies
- Région de la capitale nationale
- Région de l'Ontario
- Région du Québec
- Région de l'Atlantique

Bureau National
400 - 90, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visuel : (613) 996-5211

Bureaux Régionaux

Atlantique

Adresse du bureau :
300 - 5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Ecosse) B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380

Adresse postale :

Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Ecosse) B3J 3J2

Québec

330 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec) H3B 2Y4
Téléphone : (514) 283-5218

Ontario

623 - 55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario) M4T 1M2
Téléphone : (416) 966-5527

Région de la Capitale nationale

Adresse du bureau :

915 - 270, rue Albert
Ottawa (Ontario) K1P 5G8
Téléphone : (613) 996-0026

Adresse postale :

Case postale 2052, Station D
Ottawa (Ontario) K1P 5W3

Prairies

718 - 275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba) R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visuel : (204) 949-2882

Alberta et les Territoires du Nord-Ouest

401 - 10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta) T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040

Ouest

600 - 609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251



CA1
J720
-A56

Government
Publications

Canadian Human Rights Commission



1985

Annual Report

Annual Report 1985

Canadian Human Rights
Commission
March 1986



"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. HR1-1985

ISBN 0-662-54251-7

This report is available on cassette for those with visual impairments.



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner
Président

March 1986

The Hon. John Crosbie, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Crosbie:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1985 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R Gordon Fairweather

R.G.L. Fairweather

encl.

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic Region

Office Address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec Region

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

National Capital Region

Office Address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
K1P 5G8
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927

Mailing Address:
P.O. Box 2052, Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario Region

Arthur Meighen Building
623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairie Region

Kensington Bldg.
718-275 Portage Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories Region

Liberty Building
401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040
Visual Ear: (403) 420-4108

Western Region

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

TABLE OF CONTENTS

- 6 Preface**
- 8 The Commission and its Mandate**
- 9 Recommendations to Parliament**
 - Amendments to the Canadian Human Rights Act
 - Others
- 15 Areas of Special Concern**
 - Employment Equity
 - Equality Rights
 - BFOR/BFJ
 - Health and Safety Hazards
 - Benefit Regulations
 - Unemployment Insurance Benefits
 - Travel Entitlements
 - General Order 09
 - Aryan Nation Computer Network
- 19 Complaints**
 - Processing Complaints
 - Selected Examples and Solutions
 - Tribunal and Court Actions
- 31 Charts**
- 38 Branch Activities in 1985**
 - Introduction
 - Organization Chart
 - Complaints and Compliance
 - Research and Policy
 - Public Programs
 - Administration, Personnel and Finance
- 45 Regional Reports**
 - Atlantic Region
 - Quebec Region
 - National Capital Region
 - Ontario Region
 - Prairie Region
 - Alberta and N.W.T. Region
 - Western Region
- 49 List of Personnel**

PREFACE

Personal freedoms fostered by cultural pluralism are the hallmarks of Canada and come to us as a heritage from those whose vision about the nature of the country was as generous as it was accommodating.

The arrangements made in 1867 for sharing power and responsibility that made modern Canada possible have been embellished many times since by Parliaments and Legislatures whose members were able to advance the general public good without being diverted by the demands of narrow, single interests. Nineteen eighty-five proved to be no exception to Canada's long struggle to enhance the freedom and quality of life of its people.

On April 17, 1985, section 15 of the *Charter of Rights and Freedoms* took effect. The section entitles every individual to equality before and under the law and equal protection and benefit of law and is intended to make it clear to the courts that those discriminated against are to be given substantive rather than merely procedural protections.

The dimensions of these entitlements remain to be determined yet their very presence in the Charter bears witness to the determination of legislators to enhance equality for the people of Canada. The Charter does not confer any additional powers on the Parliament of Canada; rather, it limits them. What has changed is that from now on there will be a uniform national standard for the protection of civil liberties and thus the Charter is a unifying force for the country.

As were most Canadians, the Canadian Human Rights Commission has been a champion of the *Charter of Rights and Freedoms* with the cautionary note that important as the Charter may be, as explicatory of our rights and freedoms, that fact in itself forms only one part of what is needed to ensure a flourishing democracy. An independent judiciary, a free press, fair elections and an unfettered Parliament are also essential ingredients for nourishing and protecting the freedoms of our country.

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* were passed by Parliament in June 1985 and the details will be explained further on in this Annual Report. It remains to be said that once again the Commission's operating statute was opened to Parliamentary scrutiny and once again Parliament has expressed its general approval for the manner in which the Commission is attempting to fulfill its mandate. Commission members and staff are gratified by this endorsement.

Equality for All, the report of the Parliamentary Committee on Equality Rights was tabled in October 1985 and many of its recommendations originated from suggestions the Commission made either in Annual Reports to Parliament or during appearances before the Committee. The Canadian Human Rights Commission has congratulated the Committee on its progressive and far-reaching recommendations for amendments to statutes reflecting the equality rights section (s. 15) of the *Charter of Rights and Freedoms*.

As the year ended, a legislative committee of the House of Commons was studying Bill C-62, an Act respecting employment equity. Although it is obvious that the Bill does not satisfy all those whom it is designed to help, there is no doubt that the data and other requirements of the legislation are essential for the Commission to be able to combat systemic discrimination and therefore quick action will be important if we are to carry out our work effectively.

While Canadians strive to nurture equality within the community and nationwide, the struggle for personal freedom is being pursued relentlessly across the world.

Some of us seem to have difficulty discovering what it means to be a Canadian. Some even doubt the very existence of a Canadian identity. This aimless search amazes people in other parts of the world who have come to know what it is Canadians are trying to do here, namely to create in an open democratic framework, a society in which peoples of all origins and colours live together in free and equal community, political, economic and social.

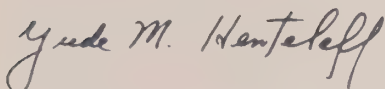
We still have a long way to go, it is true, but there can be no doubt that progress was made during 1985. We remember and salute all those millions of all origins and for whom change and an improvement of their condition remain but a dream.



R.G.L. Fairweather



Rita Cadieux



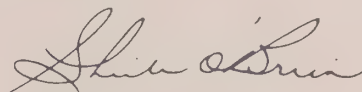
Yude Henteleff



George Imai



Malcolm MacDonell



Sheila O'Brien



Juanita Westmoreland-Traoré



Ramona Quenneville

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to promote social change leading to equal opportunity for all, by reducing discrimination. This is achieved by handling and processing complaints impartially, advocating the principles of human rights, and encouraging compliance with and understanding of the *Canadian Human Rights Act*.

The Commission has two full-time members — Gordon Fairweather, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner — as well as five part-time members — Malcolm MacDonell of Antigonish, George Imai of Toronto, Ramona Quenneville of Windsor, Yude Henteleff of Winnipeg and Sheila O'Brien of Calgary. During the year Juanita Westmoreland-Traoré of Montreal resigned as a part-time member of the Commission when the Government of Quebec appointed her to head the Quebec Council on Cultural Communities and Immigration.

Members are appointed by Governor in Council (seven-year terms for full-time members, three-year terms for part-time members). Their varied professional backgrounds and experiences gained in different parts of the country collectively give the Commission a wide range of experience and knowledge.

The Commission meets about 10 times each year; only Commission members can decide complaints of discrimination. They may choose to dismiss a complaint, to approve a settlement, to refer a complaint to conciliation, or to request that the president of the human rights tribunal panel establish an independent human rights tribunal to consider a complaint.

As well as making decisions on individual complaints, Commission members shape human rights policy at the federal level by passing guidelines pursuant to various sections of the *Canadian Human Rights Act*; by recommending to Governor in Council that regulations be passed, and by approving policies that guide both the public and Commission staff on how to interpret the Act.

In addition, Commission members have a broader role, with a variety of employers, purveyors and agencies to improve public knowledge, attitudes and practices through the provision of information and education.

Working through its headquarters in Ottawa and seven regional offices across the country, the Commission administers the *Canadian Human Rights Act* which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

In June, 1985, Parliament passed Bill C-27, "An Act to amend certain Acts having regard to the Canadian Charter of Rights and Freedoms". The Bill included a number of amendments to the *Canadian Human Rights Act*; these came into force in October.

The changes to the Act were made at the request of the Commission as a result of certain decisions handed down by the courts. The purpose of the amendments was threefold: to establish the position of president of the human rights tribunal panel and authorize the Commission to ask the president to appoint a tribunal when the Commission is satisfied that an inquiry into a complaint is warranted; to remove the word "substantiate" from Commission decisions because of its judgmental implication, and to introduce a judicial procedure for issuing search warrants.

The Commission wanted to ensure that the procedures for appointing tribunals would be free of any apprehension of bias. Before the amendments were adopted, the Chief Commissioner appointed tribunals from the panel established by the Governor in Council.

The Commission also wanted to ensure that the tribunal would approach its decision on the validity of a complaint unencumbered by the fact that the Commission itself had already decided the complaint had been substantiated.

The amendment pertaining to issuing search warrants stems from the Supreme Court of Canada's decision in *Hunter v. Southam Inc.* and also applies to the search powers of other federal boards and commissions.

Although the Commission had never used its entry and search powers, it wanted to ensure that the Act would never be seen to violate the fundamental rights protected by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and in keeping with the spirit of the Charter, supported an amendment for a procedure pertaining to an investigator's search powers.

RECOMMENDATIONS FOR AMENDMENTS TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

NEW GROUNDS

Sexual Orientation, Political Belief, Criminal Conviction or Charges

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation, political belief, and criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has repeatedly recommended the inclusion of these grounds and welcomes recommendations 10 and 82 of the *Equality for All* report of the Parliamentary Committee on Equality Rights (see page 15 of this report) which further support this view.

The Commission believes that individuals who are denied equality of opportunity on the basis of their sexual orientation are being discriminated against.

The most commonly-used terms to identify types of sexual orientation are heterosexual, bisexual and homosexual. Although moral or religious convictions about homosexuality are relevant to the private lives of individuals, when it comes to job performance or access to goods or services, sexual orientation is irrelevant. It is on this basis that the Commission recommends the addition of sexual orientation as a proscribed ground of discrimination.

The social costs of discrimination based on political belief relate to the quality of democratic life. Discrimination based on political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech and association. Definition of “political belief” should include membership in a political party or group; active participation or relationship with members of a political association, and expressed opinion on how society and government work and should work.

The Commission recognizes that there may be a bona fide occupational requirement for the incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics or in some other manifestation of political belief.

The Act currently protects convicted persons who have received a pardon. However, there is no protection for other convicted persons who have not received a pardon or for those who have been charged but never convicted.

Unless there is a relationship between the offence committed and the employment or services sought, the question of whether an individual has been pardoned is irrelevant.

Once a person has completed a sentence, he or she should not be refused an employment opportunity, a service, or accommodation solely on the basis of a record of criminal conviction unless a bona fide occupational requirement or a bona fide justification can be established.

There is absolutely no redress for individuals who have been charged but not convicted since they are not eligible for a pardon under the Criminal Records Act. The *Canadian Human Rights Act* should therefore provide some redress for persons in such circumstances so that they will not be unfairly subject to discrimination because of a charge of a criminal offence for which they have not been found guilty.

BROADENING THE SCOPE OF THE ACT

Primacy of the Canadian Human Rights Act

The Commission recommends to Parliament that a primacy or override clause be included to confirm that the Canadian Human Rights Act has priority over conflicting federal laws.

This is a new recommendation, also covered in recommendation 79 of the *Equality for All* report. The Commission has always inferred that the Act has primacy, but recent challenges point to a need for clarification.

Mandatory Retirement

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Discrimination based on age is proscribed under the *Canadian Human Rights Act*, but there are limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of an individual who has reached the normal age of retirement for individuals working in similar positions.

The Commission has repeatedly recommended that the practice of mandatory retirement should no longer be excluded from the discriminatory practices proscribed by the legislation. This would ensure that a person's ability to fulfil the duties and requirements of a job would determine when that person would be compelled to retire, thereby allowing older workers a greater measure of self-determination and would meet the principles embodied in section 15 of the *Charter of Rights and Freedoms*.

The *Equality for All* report supports this view in recommendations 6(a) and 6(b), and includes references to revising or revoking sections 14(b) and 48(1) of the Act.

Protection for Persons Working on Contract

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to expressly provide that persons working on contract receive the same protection as persons working in an employer-employee relationship.

The Commission takes the position that the Act protects people on contract, but asks that Parliament place the issue beyond doubt.

Hate Messages

The Commission recommends to Parliament that sections 42(1) and 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended so that a more effective order can be made by a human rights tribunal.

In the case of John Ross Taylor and the Western Guard Party (see page 28), the Commission enforced the order of the tribunal by contempt proceedings in the Federal Court. John Ross Taylor was twice sentenced to one-year prison terms. The Commission believes that section 13 of the Act may be more appropriately enforced by an order withdrawing the privilege to use a telephone in conjunction with a tape-recording device.

Orders Imposing Adoption of Special Programs

The Commission recommends to Parliament that paragraph 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act be amended to clarify the scope of the measures and special programs that may be ordered by a tribunal.

An interpretation by a majority of the Federal Court of Appeal in *Action Travail des femmes v. Canadian National Railway Company* invalidated a tribunal order which had imposed a hiring quota on CN Rail until a goal of 13 per cent female composition for blue collar positions was achieved. The court ruled that the tribunal had jurisdiction to make an order that a special program be adopted only to "prevent the same or similar practice occurring in the future."

The Commission has filed an application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada; in the meantime it now recommends that the scope of the measures referred to in paragraph 41(2)(a) of the Act be amended to include either preventive or remedial action.

PROCEDURAL MODIFICATIONS

Costs

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to include a provision to allow a human rights tribunal discretionary power to award costs to parties appearing before it.

The intent of this recommendation is to provide tribunals with a wider discretion in disposing of a complaint where undue hardship may be a factor.

Deadline

The Commission recommends to Parliament that the Canadian Human Rights Act be amended to require human rights tribunals to render a decision within ninety days of completing a hearing.

The Commission considers this deadline a reasonable solution to the concern often expressed by all parties to a complaint about the length of time taken to rule on the matter.

Compensation to Victims of Discrimination

The Commission recommends that Parliament review subsection 41(3) of the Canadian Human Rights Act and consider whether or not it would be appropriate to remove the \$5,000 limit.

Subsection 41(3) stipulates that a tribunal cannot award more than \$5,000 to a complainant as special compensation for suffering in respect of feelings and self-respect. This subsection has an inhibiting effect on compensation awards which are generally much smaller than what might be awarded as aggravated damages by a court in an analogous civil proceeding.

Offences under the Act

The Commission recommends to Parliament that subsection 46(5) of the Canadian Human Rights Act be repealed.

Sections 45 and 46 of the *Canadian Human Rights Act* provide for offences where a settlement approved by the Commission is not complied with, where an investigator is obstructed, where a complainant or witness is intimidated or suffers retaliation, where a tribunal is obstructed in carrying out its functions, or where wages are reduced in order to avoid differences in wages.

Subsection 46(5) requires the consent of the Attorney General for a prosecution under section 46. The offence created is a summary conviction offence and under the Criminal Code, proceedings must be instituted within six months. The requirement of the consent of the Attorney General makes the time limit more onerous because proceedings cannot be instituted simply by laying an information, as is the case in all other summary conviction offences.

The Commission further recommends that subsection 46(2) be amended to provide that in all cases the accused is liable to pay a fine not exceeding \$50,000 if they are found guilty of an offence under subsection 46(1) of the Act.

The existing wording provides, in effect, a ceiling of \$5,000 on fines which may be imposed on a provider of services (as opposed to an employer). The requested amendment will remove this anomaly.

TECHNICAL MODIFICATIONS

Preamble to the Act

The Commission recommends to Parliament that the preamble to the Canadian Human Rights Act be modified to reflect the 1983 amendments repealing the provisions on the protection of privacy.

Before July 1983, the *Canadian Human Rights Act* contained Part IV, Protection of Personal Information. With the enactment of the Privacy Act, Part IV was repealed.

Annual Reports to Parliament

The Commission recommends to Parliament that subsection 47(1) of the Canadian Human Rights Act be amended to have the Annual Report year coincide with the government fiscal year ending March 31.

Fiscal year reporting would be more useful for purposes of audit and accountability, given that main estimates and all planning — strategic, long-term and operational — are carried out on that basis.

The current requirement to prepare information and data on the calendar year causes some confusion plus duplication and overlap of work because multi-year operational plans require adjustments and modifications for the Annual Report year.

The change to fiscal year reporting would also make it easier to reply to inquiries involving historical data as two fiscal years' data are required for one calendar year.

Linguistic Changes

The Commission recommends to Parliament that sections 5(a), 10(a), 22 and 22(g) of the Canadian Human Rights Act be amended as follows to enhance conformity in the English and French texts.

Section of the Act	Recommended amendment
5(a)	add "accès à un bien service, installation ou moyen d'hébergement"
10(a)	add "pratiques"
22	change "directives" to "ordonnances" in the marginal note
22(g)	add "par persuasion ou publicité"

OTHER RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

The Commission recommends that Parliament implement recommendations 1, 2, 15, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 33, 35, 52, 55 and 74 of the report of the Parliamentary Committee on Equality Rights.

Over the years, the Commission has repeatedly called for the removal of discriminatory provisions contained in other federal legislation. In 1985, the Commission submitted numerous recommendations to the Equality Rights Committee (see page 15). The Commission is gratified that the committee's report to Parliament, *Equality for All*, endorsed many of the Commission's recommendations, notably in the areas of taxation, benefits, allowances and pensions.

The Commission recommends to Parliament that a standing committee on human rights be established.

Although the Commission did not submit the proposal, it welcomes recommendation 83 of the *Equality for All* report, which recommends setting up a standing committee on human rights. The Commission's view is that the Standing Committee on Justice and Legal Affairs already has a heavy agenda including statute and other criminal law amendments and that a separate committee could receive its reports and have more time to scrutinize its work and recommendations.

The Commission recommends to Parliament a review of discriminatory provisions in other federal statutes and regulations on which it has commented in previous Annual Reports and on which it has made recommendations to the Committee on Equality Rights, specifically:

- *Canada Labour Code*, to ensure that occupational safety standards don't deny individuals "dignity of risk"
 - *Customs Act*, to broaden the list of examples of duty free religious articles to ensure all faiths are represented
 - *Prairie Grain Advance Payments Act*, to cease treating married couples as one individual when issuing cash advances
 - *Family Allowance Act*, to revise the policy of paying family allowances normally to the female parent
 - *CTC General Order 09*, to devise acceptable visual acuity and hearing standards.
- In light of the *Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Human Rights Act*, the Commission urges that the federal departments concerned — Labour, Revenue, Agriculture, Health and Welfare, Transport — undertake to eliminate discriminatory provisions in the policies and practices relating to their legislation.

Employment Equity

The Commission recommends to Parliament that Bill C-62, "An Act respecting employment equity", be amended according to recommendations it made to the legislative committee, and further that Parliament give speedy passage to the amended Bill so that it can be proclaimed in force as quickly as possible.

Commission recommendations to the legislative committee asked that employers be required to prepare applicant data, including goals and timetables, and that employers be required to report applicant data.

The Commission further recommended that Statistics Canada collect availability data, that the Commission have access to the data, and that the Commission be the designated enforcement agency under the powers and authority of its own Act.

AREAS OF SPECIAL CONCERN

Employment Equity

In June, the Minister of Employment and Immigration introduced Bill C-62, an Act respecting employment equity intended to remove employment barriers and promote equality for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

The legislation requires federally-regulated employers with 100 or more employees to implement employment equity and by 1988, to submit annual employment equity reports to the minister. These public reports will indicate the participation rates and remuneration levels of the designated groups within each business.

Such information will help the Commission properly exercise its powers and authority under its own Act to initiate and investigate complaints of discrimination.

The Commission appeared before the legislative committee considering the Bill with the following suggestions for amendment:

- require employers covered by the legislation to develop action plans that deal with solutions to the problems of under-representation indicated by the data and that set suitable targets and deadlines for increasing the number of designated target group members within the organization. These plans should be developed cooperatively with labour and, where possible, with representatives of the designated groups.
- require the reporting of applicant data
- designate the Commission as an agency having direct access to the data collected by virtue of the legislation and, as necessary, to the action plans maintained by organizations; that the data be company-specific, and that the data be transmitted by CEIC to the Commission as soon as possible after receipt
- ensure that Statistics Canada or other appropriate departments collect availability data

The Commission also told the committee that increased resources were necessary not only for its own operation, but that sufficient resources must be committed to Statistics Canada, or other appropriate departments, to ensure that labour force availability data are collected.

Meanwhile, in response to growing interest from employers concerning the implications of the legislation, the Commission has developed an employment systems reference manual to help them recognize how certain systems discriminate and how to change them. An accompanying checklist enables employers to audit systems quickly to determine which areas require remedial action.

Equality Rights

The right to equality before and under the law and equal protection and benefit of law for Canadians took effect on April 17, 1985 when section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* came into force.

All laws, regulations, policies and practices now must respect and conform to these enshrined rights. To meet this requirement, a sub-committee of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs was set up in February to examine federal laws, regulations, policies and practices, and to ask Canadians their views.

The Canadian Human Rights Commission took an active role. The Chief Commissioner appeared before the sub-committee in May and again in September. In addition, the Commission provided a detailed submission with proposed changes to 25 federal laws, regulations, policies and practices.

The Chief Commissioner's message in May was simple and direct: he encouraged the sub-committee to take a broad view of equality rights. That message was reinforced in June when the Commission provided its submission. Major recommendations included making sexual orientation a prohibited ground of discrimination under the *Canadian Human Rights Act*, revoking the provision in the same Act that allows mandatory retirement, and changing armed forces employment policies with respect to women, the disabled and sexual orientation.

In September, the Chief Commissioner was called back to comment specifically on two questions: Should the list of grounds in the *Canadian Human Rights Act* be open-ended? Should a primacy clause be added to the Act?

The Commission responded that it preferred Parliament with legislative authority, rather than the Commission with administrative authority, to determine the grounds covered by the Act. The Commission felt it would be more appropriate to broaden grounds by considering specific suggestions from the Commission (i.e., sexual orientation, political belief, criminal conviction or charges), than to have the list open-ended.

The Commission supported the inclusion of a primacy clause in the Act. Such a clause would clarify that the Act prevails in the event of conflict between it and any other law that authorizes a particular discriminatory practice.

The sub-committee tabled its report October 25 and recommended to Parliament a number of changes to federal laws, regulations, policies and practices. These recommendations supported all the major concerns raised by the Commission.

The Commission was impressed with the thoroughness of the recommendations and congratulated the committee for its far-reaching and progressive approach to ensuring equality for all.

BFOR/BFJ

Extensive policy work and consultation with affected businesses, departments and communities continued throughout 1985 to determine the implications of applying bona fide occupational requirement (BFOR) and bona fide justification (BFJ) policies to all grounds.

The Commission expects to adopt formal policies or guidelines in 1986, once it has assessed the implications of the Supreme Court of Canada decision in the Bhinder case (see page 28).

Meanwhile, interim policies approved in 1984 apply to all grounds. These underscore that employers and purveyors should establish practices to comply with the rule of the Act, rather than trying to establish a defence once a complaint is initiated.

The policies recognize a single defence: If an individual does not meet the requirements reasonably necessary for the performance of the essential tasks of a job or for the provision of a service, there may be sufficient evidence to support the existence of a BFOR or a BFJ.

In employment, an employee must be able to perform the essential tasks of a job safely, reliably and efficiently.

In the provision of goods, services and accommodation, the policy tries to balance the human rights of individuals with a purveyor's right to manage an efficient operation.

Health and Safety Hazards

The Commission considered the question of health and safety hazards as part of its review of pregnancy and childbirth discrimination.

A specific reference to health and safety hazards will be included in the Commission's policy on pregnancy and childbirth, which is now undergoing revision. This will state that any exclusionary policy will only be considered non-discriminatory if it meets the criteria in the BFOR/BFJ interim policies.

Canadian Human Rights Benefit Regulations

The Commission began an on-going review of the Canadian Human Rights Benefit Regulations to identify provisions in the regulations that may offend the section 15 equality rights provisions of the *Charter of Rights and Freedoms*. Some examples are age-based pension plan membership provisions and gender-based employee contributions and benefits.

Unemployment Insurance Benefits

The Chief Commissioner wrote to the chairman of the Commission of Enquiry on Unemployment Insurance about the requirements necessary to obtain insurance benefits. Concern was expressed that the imposition of a 20-week requirement for special benefits might result in a disproportionately high number of disabled persons being disqualified from receiving benefits.

Travel Entitlements

The Commission often faces the difficult task of balancing the rights of individuals with complex and sensitive public policy issues. Travel entitlement is a case in point.

The Commission received four complaints alleging that two air carriers maintain a discriminatory employment practice by providing free and reduced travel to only the spouses (whether legally married or common law) or qualified children of employees. Unmarried employees are denied the benefit of travelling with a companion free or at a reduced rate.

The complainants said this was discrimination based on marital and family status.

As the Act permits, these cases were referred to the Canadian Transport Commission to review because the practice met the guidelines adopted by the CTC in 1971 authorizing carriers to issue free passes.

The reply of the Canadian Transport Commission was in part:

"... The ATC is prepared to concede that, technically, there appears to be discrimination within the *letter* of the law as set out in the *Canadian Human Rights Act*. By the same token, the ATC wishes to submit that there is no discrimination within the spirit and intent of the *Canadian Human Rights Act*. The ATC's submission, in that respect, is to some extent related to its opinion that the family-related privileges of free or reduced rate transportation for carrier's employees, and the family fares offered to the general public by carriers in various modes of transportation, are reasonable in Canadian society.

Family-related benefits or privileges are common in our society. These types of benefits or privileges are consistent with the tenet that the family is the nucleus of society. Indeed, I find it comforting to note, that your Commission adheres to a similar belief since it considers some distinctions based on family status to be reasonable . . .

Free and reduced rate family-related transportation privileges, as well as family fares, are not a recent innovation. They have become a tradition, no doubt related to the idea that the family is the nucleus of our society . . .

... Family fares, offered to the general public, are a long standing tradition within the transportation industry because, aside from the social orientation of such fares, they promote air travel and generate additional traffic thus improving the efficiency of the transportation industry.

Family travel across Canada itself is gaining in popularity, and there also air travel is the preferred mode of transportation. The airline industry is seeking to promote such travel with family fares and other special fare packages.”

Commission members decided that the appointment of a human rights tribunal to consider the complaints was not warranted and accordingly closed the files.

General Order 09

The Commission has argued strongly for several years that General Order 09, Canadian Transport Commission regulations from 1912 made pursuant to the National Transportation Act dealing with the visual acuity, colour vision and hearing requirements for employees in the running trades of the railway industry, is outdated and discriminatory.

The Commission adopted a systemic approach to looking at the regulations and held a number of complaints in abeyance.

The Commission tried to address the content of the regulations and asked that a review panel, on which it participated, deal with the issue.

In April, the regulations were revised. The Commission objected to several aspects of the revised standards, but urged they be adopted as an interim measure to reduce discrimination.

In light of the Supreme Court of Canada decision in *Bhinder* (see page 28), the Commission is currently reviewing how best to respond to these complaints.

Aryan Nation Computer Network

The Commission dismissed a complaint of discrimination against a U.S.-based white supremacist organization because the respondent was situated outside Canada and therefore beyond the jurisdiction of the *Canadian Human Rights Act*.

The Canadian Holocaust Remembrance Association filed a complaint of discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin and religion against the Aryan Nation Computer Network of Hayden Lake, Idaho. This organization had found a way to get around customs and postal regulations that control the entry of hate literature into Canada by using computers.

After consultation with the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission it was determined that Parliament has jurisdiction to regulate and control radio communication and that the technology exists to block long distance calls to particular telephone numbers. However, to implement such a system, further legislation is necessary.

COMPLAINTS

PROCESSING COMPLAINTS

The *Canadian Human Rights Act* establishes 10 grounds on which complaints of discrimination may be made — race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and pardoned conviction.

When a person seeks to file a complaint, the Commission ensures the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the Act. Once this is established and a formal complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information. The investigator's report is disclosed to the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 14 days, before it is submitted to the Commission for a decision.

In reaching its decision on the appropriate disposition of a complaint, the members of the Commission have before them both the investigator's report and any submissions that parties have chosen to make.

It is important to note that although an investigator may make a recommendation to the Commission on the disposition of a complaint, it is the members of the Commission who actually make the decision.

Some of the options the Commission has are to dismiss the complaint, approve a settlement which has been reached by the parties during investigation, appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement of the matter, or request the president of the human rights tribunal panel to name a tribunal to hear the complaint.

Because a conciliator cannot be compelled to appear before a tribunal or court, the parties to a complaint may take this person into their confidence while discussing possible settlement.

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* in October, 1985, enable the Commission to ask that the president of the human rights tribunal panel select and name a tribunal to inquire into a complaint.

A tribunal generally functions as a court, hearing testimony from the parties and witnesses and making a binding decision. A tribunal may dismiss a complaint. If it finds a complaint to be substantiated, it may order the respondent to:

- cease a discriminatory practice;
- rehire an employee unfairly dismissed;
- pay compensation for damages, including hurt feelings;
- order an affirmative action plan as a "special program".

Decisions of tribunals can be reviewed by a review tribunal if the original tribunal consisted of fewer than three members, or by the Federal Court of Appeal.

Not all matters brought to the Commission go through the process of investigation. Often people approach the Commission because they need help and hope the Commission can provide that help. The intricacies of federal/provincial jurisdiction and the multitude of grievance avenues often mean people are unsure about where to go for help.

In such cases the Commission can offer no formal assistance but it does endeavor to direct individuals to the department or agency where redress may lie. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of inquiries received.

During 1985, the Commission received 39,417 inquiries, 1,635 intakes and accepted 377 complaints. The Commission dismissed 179 complaints and approved settlements for 48. Fourteen complaints were heard by independent human rights tribunals.

SELECTED EXAMPLES AND SOLUTIONS

Race/Colour/Ethnic Origin

A victim of racial harassment and her harasser resolved the problem by agreeing to work apart and by attending an educational program offered by their employer.

The victim, a black clerk/typist with a federal department in Halifax said in her complaint of race discrimination that a white co-worker made racially derogatory remarks to her on three occasions. The victim said the employer knew of the problem, but had not stopped it.

Following several meetings between the two women and a supervisor, the harasser was counselled and disciplined.

The victim wasn't satisfied. She wanted to work apart from the harasser and asked for an educational program, which was set up by the department in consultation with Commission staff.

Family Status

A manager who wanted to let an employee down gently made a mistake in using a discriminatory reason as the pretext for not recalling him.

The employee worked as a driver for a trucking company for three weeks before being laid off.

He was told he was not recalled because new policy said members of the same family were not to work together. The employee's nephew had worked there for five years, and he was being kept on.

Investigation showed that although the manager cited a discriminatory reason for dismissal, the real reason was he had chosen another employee he thought was a better driver with a better attitude.

The Commission dismissed the complaint of discrimination because of family status and advised the respondent not to use such discriminatory excuses when in fact a valid operational concern was the reason for the dismissal.

Marital Status

A woman complained after a manager remarked on her wedding ring during a job interview, then asked whether she could work flexible hours.

She believed she wasn't hired because of her marital status and her sex. The manager admitted his question was poorly worded, but posed only to determine whether she was willing to work the hours.

The complaint was dismissed after investigation showed the two successful applicants for part-time broadcasting jobs as radio operators had more as well as more varied experience than the complainant.

Sex

A man who said he was told he couldn't pack candy because the employer wanted to hire women will discuss his employment opportunities with a job counsellor under terms of a settlement approved by the Commission.

The man said he was discriminated against because of his sex when he wasn't referred for an interview at a candy factory. He said an employment centre employee told him it was a woman's job. The employee couldn't recall the conversation.

The employment centre said that it does not refuse anybody a job referral on the basis of sex, but that in this particular instance, the comment "mostly female workers" appeared inappropriately on the job order.

The settlement agreed to by the parties during the course of investigation stipulated that once a month for three months, the Commission would randomly monitor the information contained in at least 25 job orders.

* * * *

A comprehensive affirmative action program was agreed upon during the course of investigation into a complaint of sex discrimination. The Commission approved it as settlement between the Women's Association of Whiteshell Nuclear Research Establishment and Atomic Energy of Canada Ltd.

The company initiated an affirmative action plan, then worked with Commission staff to refine it and make it more comprehensive.

As part of the settlement, the Commission will receive quarterly progress reports from the company and provide feedback to the company during the next three years.

The plan does not contain goals and targets for the hiring of women, but it does provide for reasonably achievable targets to be set.

In 1982, the women's association in Pinawa, Man. filed a complaint alleging that women were being excluded from management positions and from access to non-traditional career patterns such as apprenticeship programs; that they received consistently lower pay rates than male employees and that they were restricted to the lower levels of clerical and administrative occupations.

The issues raised by the complaint dealt with the possibility that the employment system already affected employment opportunities for women, not that individual women had been discriminated against deliberately in specific staffing actions.

The company had established an equal opportunities office in 1981 and in late 1983 announced an affirmative action program as part of its long-range plan. The program was maintained during the period of investigation.

Following discussions between the Commission and the company, the company agreed to establish a Commission-company working group, which met three times in Pinawa and determined that with some modifications the company's plans were appropriate to deal with those parts of the employment system in question. Company officials and Commission staff reached agreement.

Commission staff then met with representatives of the women's association who expressed some concerns with the effectiveness of the affirmative action plan, especially considering the current uncertain economic climate in Canada.

The women's association agreed to the proposal after one further amendment to the plan which the company and the Commission found acceptable.

Equal Pay

Do a clerk and a warehouseman working at a Prairie farm cooperative perform work of equal value?

The clerk thought so and filed an equal pay complaint, which was dismissed when investigative findings did not support her allegation.

Just how are jobs compared?

The cooperative had used two evaluation plans to determine that the jobs were not of equal value.

During investigation, the Commission set up a rating committee with three people from its Equal Pay Section.

The committee used a job evaluation plan to rate skill, effort, responsibility and working conditions. In this case, skill was equal for both positions. The other factors were all rated greater — 23.8 per cent higher in total points — for the warehouseman job.

* * * *

Occupational therapists, home economists and dieticians in the public service across Canada were awarded more than \$2 million in an equal pay settlement approved in September.

Section 11 of the Act stipulates that men and women in federal jurisdiction who perform work of equal value in the same establishment should receive equal pay.

The settlement — affecting between 150 to 200 members or former members of the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) — means Treasury Board, as the government employer, will pay back wages dating to March 1, 1978, the day the Act came into force.

Salaries at all levels will rise between 12 and 26 per cent. For instance, home economists and dieticians at the second pay level will jump by 12.8 per cent from \$29,281 to \$33,035 for 1983/84 pay period. In 1977, they earned \$17,901 when they should have been paid \$21,312 according to the equal pay adjustment.

Occupational therapists at the same level will have their 1983/84 salaries adjusted by nearly 25 per cent from \$28,612 to \$35,673. In 1977, they earned \$19,534 when they should have made \$22,357.

In two complaints filed six years ago, PIPSC charged Treasury Board was discriminating against employees in two female-dominated groups on the basis of sex by paying them lower wages than five groups dominated by males in the same scientific and professional category.

Treasury Board agreed the two female groups had suffered wage discrimination when compared with salaries in the largely male professions in agriculture, biology, chemistry, forestry and physical sciences. Jobs were compared on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions.

The settlement, worked out between PIPSC and Treasury Board, is an interim one, pending a review of all jobs in the federal public service announced in March by Treasury Board. When the equal pay study is completed final adjustments will be made.

Disability

An Alberta truck driver who was fired after only two weeks when the company learned he had an amputated left leg received \$7,932 compensation for wages, relocation expenses and damages.

The man complained that he had been discriminated against because of disability. The parties agreed to settle before the Commission investigated the complaint when the company said that human error, not discriminatory policy, accounted for the poor treatment.

The man was fired after two weeks when a company medical examiner noted he had lost his left leg below the knee and told him it was company policy not to keep him.

In fact, company policy was to judge individuals on the basis of capability, and the man had no difficulty doing his job.

* * * *

A man who was refused a job as a mine labourer in Elliot Lake, Ont. because he had poor vision was awarded \$8,162.05 in lost wages and offered another job.

The man was told by the company doctor that the vision in his left eye was extremely poor, but could be corrected with glasses. The same day he went to an optometrist and three days later picked up his glasses. But in a report dated two weeks later, the company refused him the job saying he had not passed the required medical exam.

In fact, the investigation showed that the company had never given him any test that proved he could not perform the essential tasks of the job.

TRIBUNAL AND COURT ACTIONS

Tribunals

Until October 15, 1985 tribunals were appointed by the Canadian Human Rights Commission. They operated independently of the Commission and had up to three members selected from a list established by Governor in Council.

On October 15, the *Canadian Human Rights Act* was amended to make tribunals more independent of the Commission. The position of president of the human rights tribunal panel was created. When the Commission is satisfied that an inquiry into a complaint is warranted, it now may request the president of that panel to appoint a tribunal.

Bennett-MacPherson v. White Pass and Yukon Route Corporation

The complainant alleged sex discrimination after she was refused a job as a locomotive hostler for the White Pass and Yukon Route Railway. A hostler carries out train maintenance.

The Commission unsuccessfully appealed the decision of the human rights tribunal that decided White Pass did not discriminate against MacPherson.

A review tribunal found no error in the earlier decision that found she was qualified for the job, but had not made her qualifications known at the interview. There was nothing to suggest the employer failed to inquire about relevant experience because the complainant was a woman.

Bradley, Boulé, Mondoux, Union of Solicitor General Employees Syndicat des employés du Solliciteur général v. Correctional Services of Canada

A tribunal was appointed to inquire into complaints about the operation of an affirmative action program instituted by Correctional Services of Canada based on allegations that employment opportunities available to men were reduced as a result of the program.

Bubelis v. RCMP

A tribunal is to be appointed to inquire into a disability complaint that the RCMP refused to engage Bubelis because of a dental condition. RCMP policy requires that any dental problems be repaired before the recruit is engaged.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney, Hull and McMaster v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

A human rights tribunal was appointed in each of six different physical handicap complaints lodged against the company by men whose job applications were rejected after they were ruled medically unfit.

These complaints alleged that the men were discriminated against individually, and also that the company maintained policies and practices that tended to restrict employment opportunities for people with physical handicaps. The company argued that its health standards reflect bona fide occupational requirements.

The tribunal dealt with preliminary objections relating to all complaints during 1984 and then proceeded to examine the merits.

In the first of the individual complaints to be heard, the tribunal ordered that McBratney be given the job he had earlier been rejected for as an apprentice industrial mechanic because of a curvature of his spine, lost seniority and \$500 for hurt feelings.

The company was ordered to pay \$1,000 to Atkinson who has a hearing impairment and a steel plate in one shoulder. It was also ordered to pay \$2,000 to McMaster and offer him a job.

Hearings in the remainder of the individual complaints are expected to continue. The issue of whether the company's policies or practices are discriminatory in all but McBratney's case will be dealt with at another time.

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

Rosann Cashin alleged marital status discrimination by the CBC stating that her contract as a reporter specializing in natural resources was not renewed because of her husband's high profile as a director of Petro-Canada and as president of the Newfoundland Labrador Fishermen, Food and Allied Workers Union.

Following a Federal Court of Appeal decision which set aside the Commission decision dismissing Cashin's complaint, the Commission appointed a tribunal which held hearings in 1984 and 1985.

In a decision December 4, the tribunal substantiated the complaint on the basis of marital status and ordered that the Canadian Broadcasting Corporation make an offer to reinstate her to her former or a similar position, as soon as possible.

In addition, the tribunal awarded Cashin \$2,500 for suffering in respect of feelings and self-respect, and an amount for lost wages to be determined.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best and Burke v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

One human rights tribunal was appointed to examine several complaints relating to the company's policy that female employees of child-bearing age are restricted to positions in the company's smelter which have low or no exposure to lead.

A hearing was held in December, 1984 at which time the company asked the tribunal to dismiss the complaints for lack of evidence. A decision released March 21, 1985 dismissed the complaints of Burke, Best and Burke because of their failure to appear. It ordered the hearings to continue in the other complaints.

Chapdelaine and Gravel v. Air Canada

Two complaints that Air Canada's height requirements for pilots have the effect of discriminating against women were held in abeyance during 1984, awaiting the outcome of the Commission's appeal in the *Bhinder v. CNR* case in the Supreme Court of Canada. (See "Court Actions")

DeJager v. Department of National Defence

A tribunal held hearings into a complaint of a former member of the armed forces who was released because he had bronchial asthma.

The department argued there was a bona fide occupational requirement because he could not carry out the duties of boatswain under the conditions of military service. The tribunal reserved its decision.

Erickson v. Canadian Pacific Express and Transport Ltd.

The complainant alleged the company terminated his job as a heavy transport truck driver because he wore a hearing aid. The company said that even though Erickson met the hearing requirements for a British Columbia heavy transport driver's licence, his reliance on a hearing aid to meet those requirements created a safety risk to himself, other employees and the public. Hearings are expected to start in the spring of 1986.

Forseille v. United Grain Growers

The company terminated Forseille soon after he was hired as a grain handler because it had safety concerns about his diabetes. The tribunal dismissed the complaint saying the company acted reasonably in concluding that the medical limitations created by Forseille's diabetes were not acceptable for safety reasons.

Gervais v. Agriculture Canada

A tribunal was appointed to inquire into a complaint of sexual harassment made by an employee of Agriculture Canada based on allegations against one of her supervisors. Hearings adjourned in December.

Kibale v. Transport Canada

Kibale filed a complaint alleging discrimination on the basis of race, colour and ethnic origin when he did not obtain a public service position after placing first in a competition. The tribunal dismissed the complaint. Although the tribunal found irregularities in the hiring process, it found no evidence of discrimination. Kibale has appealed to a review tribunal.

Kawalilak v. Bank of Montreal

The complaint of a bank employee who was advised by her doctor to stay home from work to have a successful pregnancy after a number of miscarriages, but could not get short term disability benefits, was settled before a hearing was held. The offending policy clause was changed, and Kawalilak received compensation for lost salary and hurt feelings.

Local 916, Energy and Chemical Workers' Union v. Atomic Energy of Canada Ltd.

Local 916 of the Energy and Chemical Workers' Union at the Atomic Energy of Canada's Glace Bay Heavy Water Plant near Sydney, N.S., complained to the Commission in April 1979 that the plant's female clerks and secretaries were doing work of equal value but were being paid less than male plant workers belonging to Local 785.

After several days of hearings, Atomic Energy commenced proceedings in the Federal Court to determine the effect of a settlement between Local 916 and Atomic Energy.

The Commission was not a party to the settlement, though it was a party at the tribunal hearings. These proceedings were quashed on the application of the Commission.

However, the tribunal itself chose to refer the issue of the effect of the *MacBain* ruling (see "Court Actions") on its proceedings to the Federal Court of Appeal.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

McCreary, age 37, filed a complaint of age discrimination against Greyhound Bus Lines which hired drivers only between the ages of 24 and 35.

Greyhound refused to employ McCreary, maintaining that new drivers get the least favorable routes and must be young enough to cope with the extra stress. A similar complaint was dismissed in 1980 when a tribunal upheld Voyageur Colonial's policy that new drivers be under the age of 40.

The tribunal substantiated the complaint and ruled there was not sufficient evidence to conclude that the inability to cope with stress was related to age. Greyhound appealed. The review tribunal reserved decision.

Mahon v. Canadian Pacific Limited

A tribunal substantiated a complaint that CP Rail discriminated when it refused to rehire Mahon as a section labourer/trackman. CP policy said that a person with diabetes could not be employed in an area with moving trains and equipment or in a job with great physical demands.

The tribunal order awards Mahon lost wages and a job offer. It also requires CP to reimburse the federal government to cover unemployment benefits paid to him. Canadian Pacific Limited has filed proceedings to have the tribunal decision reviewed by the Federal Court of Appeal.

Morrell and LeBlanc v. Canada Employment and Immigration Commission

Morrell and LeBlanc alleged they were denied regular unemployment insurance benefits because of section 46 of the *Unemployment Insurance Act*, which provided that a woman was not entitled to regular benefits for a period of eight weeks before the expected date of the birth of her child and for six weeks after the birth of her child. Neither woman qualified for pregnancy benefits.

Legislation repealing section 46 was passed before Morrell and LeBlanc applied for benefits, but was not in force until after they were determined to be ineligible.

LeBlanc's complaint was settled before hearing. The tribunal in Morrell's case found that CEIC had breached the *Canadian Human Rights Act* because Parliament had intended to end the discrimination inherent in section 46 of the *Unemployment Insurance Act* before Morrell and LeBlanc applied for their regular benefits. CEIC has appealed the decision.

Nowell v. Canadian National Railway Company

A tribunal was appointed to inquire into a complaint that CN restricted Nowell's employment opportunities because of his diabetes. The hearing is underway.

Public Service Alliance of Canada v. Qu'Appelle Indian Residential School Council

PSAC complained that the pay rate for jobs predominantly held by females was lower than that paid for jobs predominantly held by males though many of the jobs predominantly held by females are of equal value to the jobs predominantly held by males.

A tribunal was appointed to inquire into this complaint against a school council administering schools on Indian reserves on behalf of the Minister of Indian Affairs and Northern Development.

Rodger v. Canadian National Railway Company

Rodger alleged he was restricted in the kind of job CN would allow him to perform because of two seizures he had experienced at home.

The tribunal dismissed the complaint. It ruled that CN's decision to give him less dangerous duties for three years was reasonable because medical knowledge at the time suggested that was the "safe" period before returning to duties as a trainman/yardman.

Stanley, Jones, Magera and Howell v. RCMP

Four women were employed to guard prisoners at local lock-ups in Alberta. They complained that RCMP policy stipulating guards must be the same sex as prisoners for privacy and safety reasons restricted them to guarding female prisoners only, thereby reducing the amount of work that they could get. Hearings were held in 1985.

Sumbal v. Canadian National Railway Company

A hearing into a complaint of religious discrimination in employment by Paviat Singh Sumbal, a Sikh, was adjourned in 1979 pending the final disposition of the *Bhinder v. CNR* case. (See "Court Actions")

Villeneuve v. Bell Canada

Villeneuve complained that he was dismissed and refused a job in another department of Bell Canada because of his disability (varicocele). The tribunal found that Bell had discriminated against him because of the restrictions it associated with his disability which were not a bona fide occupational requirement. The tribunal awarded him lost wages and ordered Bell Canada to give him a job. Bell appealed the decision to a review tribunal.

Court Actions

In addition to complaints presented before tribunals, the Commission was involved in the following court proceedings during 1985.

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.

In 1984, a tribunal substantiated a complaint by *Action Travail des Femmes*, a Montreal women's group, against CN, filed in 1979 alleging that CN's employment policies prevented women from being hired for non-traditional jobs. The tribunal was established in 1981.

CN appealed the tribunal decision to the Federal Court of Appeal. The tribunal's order was in two parts. There was a mandatory and immediate part that required CN to stop using mechanical aptitude tests that discriminate against women for most entry level positions; to stop administering physical tests not given to men; to end the requirement of welding experience for most entry level positions; to inform the public of the positions available and the real requirements of those positions; and to continue its programs against sexual harassment to ensure all candidates for jobs are treated fairly regardless of their sex.

The interim part of the order required CN to hire one woman for every four blue collar positions staffed until women make up 13 per cent of the blue collar work force in CN's St. Lawrence Region. This was to begin when all workers on lay-off had been recalled, or after one year's time, whichever happened first. It also required that CN initiate a publicity campaign to attract women to non-traditional jobs.

The Federal Court of Appeal quashed the part of the order that imposed the quota and a target percentage of women in these jobs. The court held that the *Canadian Human Rights Act* did not empower a tribunal to order quotas for remedial purposes. The court said that quotas could only be ordered for the prevention of discrimination in the future.

In a dissenting opinion, however, Justice MacGuigan held that the kind of quota imposed by the tribunal could be considered preventive. The court did not find any other errors in the tribunal's decision.

The Supreme Court of Canada granted leave to appeal to the Commission and *Action Travail des Femmes*.

Bhinder and Canadian Human Rights Commission v. Canadian National Railway Company

Bhinder, whose religion requires men to wear turbans with no other head covering, was employed in the CN yards for four and a half years before a hard hat policy was implemented. A tribunal decided that CN discriminated against Bhinder by insisting he wear a hard hat and ordered CN to reinstate Bhinder with no loss of seniority and \$14,500 in lost wages.

This case raised two far-reaching issues:

- **Intent** — In its ruling, Justice LeDain dissenting, the Federal Court of Appeal held that the *Canadian Human Rights Act* does not apply where there is neither differential treatment nor an intent to discriminate. This ruling strikes at the root of the Commission's program to end "systemic" discrimination, occurring when practices and policies in an organization limit equal opportunity. The Commission believes it is long established habit, rather than prejudice, that underlies most systemic discrimination. An obligation to prove intent would be impossible where none exists, and most systemic discrimination would be sheltered from Parliament's stated intention to establish equal opportunity in section 2 of the Act.
- **Reasonable Accommodation** — The Court also held, Justice LeDain dissenting, that employers are under no duty to make reasonable accommodation. This would provide a defence to an employer who, for example, expressed every good intention of hiring a person who used a wheelchair to get around, yet would not provide a desk with enough clearance for use by such a person. This also appears to threaten translation of equal opportunities from statute to daily life.

The Attorney General of Canada intervened on behalf of the Minister of Labour, to support CN's position on the basis that the hard hat policy was a bona fide occupational requirement.

The appeal was argued before the Supreme Court of Canada January 30, 1985. In a decision December 17, 1985, the Supreme Court of Canada dismissed the Commission's and Bhinder's appeals.

The Supreme Court confirmed that the *Canadian Human Rights Act* applies to unintentional and adverse effect discrimination. However, the Court also ruled that employers are under no duty to reasonably accommodate the special individual needs of employees or prospective employees.

The decision dealt a severe blow to the concept of individual assessment in that the Court ruled that the existence of a bona fide occupational requirement must be made by reference to the job in question and not the person who fills it.

The Canadian Human Rights Commission will make a special report to Parliament on the implications of the Bhinder decision and recommendations for amendment to the Act.

Canadian Human Rights Commission v. John Ross Taylor and Western Guard Party

John Ross Taylor and the Western Guard Party have appealed the ruling of the Trial Division of the Federal Court which rejected the argument that the prohibition against transmitting hate propaganda by telephonic means under the *Canadian Human Rights Act* was contrary to the *Charter of Rights and Freedoms* protection of freedom of expression.

**Carson, Nash, Tall, James v.
Air Canada**

The Federal Court of Appeal upheld a review tribunal ruling that Air Canada discriminated on the basis of age by refusing to hire six persons over the age of 27 as pilots-in-training. The court said that Air Canada had not established that its policy constituted a bona fide occupational requirement. The complaints were settled before the tribunal reconvened to consider a remedy for the complainants. Air Canada dropped its age at hire policy.

Dalton v. Canadian Human Rights Commission, Perruzza and The Brotherhood of Railway and Airline Clerks, System Board of Adjustment 435 and CP Air Ltd.

Perruzza filed complaints of age discrimination against CP Air, her employer, and her union in 1983 because age was used as a tie-breaker in determining seniority under the collective agreement. The complaint was settled on the basis that seniority would be reallocated by random lot.

Julie Dalton, a fellow employee, was granted an injunction by the Federal Court to prevent the implementation of the terms of settlement approved by the Commission. The Commission appealed the decision to the Federal Court of Appeal, which rendered its judgment December 16, allowing the Commission's appeal.

The Court of Appeal decided that the Commission need not give notice to the individual members of a union prior to approving a settlement affecting a collective agreement, and decided that in this case, the approved settlement could be implemented by the parties as originally planned.

**Atomic Energy of Canada Ltd. v.
Canadian Human Rights Commission**

The tribunal held hearings in 1984 and 1985 in Halifax (see "Tribunals"). On October 16, 1985 the respondent raised and relied upon the MacBain objection (see below). The tribunal decided to refer the question on whether it ought to continue with its hearings to the Federal Court of Appeal.

The court decided that the tribunal had the right to continue with its inquiry. The rights to fundamental justice under the *Canadian Bill of Rights* had to be asserted at the earliest possible opportunity.

Respondents who did not raise the MacBain objection at the outset of a hearing, but rather proceeded with the hearing, had waived any right to allege a reasonable apprehension of bias. The decision is most important for the Commission as it allows cases involving 190 hearing days to remain intact.

MacBain v. Canadian Human Rights Commission

The Federal Court of Appeal quashed the decision of the tribunal that found MacBain had sexually harassed a former female employee, but made no decision on the merits of the complaint. It also declared inoperative in MacBain's case the sections of the *Canadian Human Rights Act* that provided for the appointment by the Commission of the tribunal. This was because of a reasonable apprehension of bias in the statutory procedure whereby the Commission appointed an investigator, decided whether the complaint should be the subject of inquiry by a tribunal, appointed the members of the tribunal and took a position at the tribunal contrary to that of MacBain.

The court found that this infringed MacBain's right to have his rights and obligations determined according to fundamental justice under the *Canadian Bill of Rights*. MacBain's counsel appeared at the hearings only to object to the constitution of the tribunal and did not take part in the hearings themselves.

McKenzie v. Canadian Human Rights Commission

Dan McKenzie sought from the trial division of the Federal Court, an order prohibiting the Commission from dealing with his complaint unless the Commission held a public hearing at which he and his counsel could participate before it made a decision on his complaint. He sought a declaration from the court that he was entitled to this.

The court rejected his application saying that the Commission's practice of providing complainant and respondent with the report of its investigator and all other material it proposed to consider, as well as allowing the parties to make full representations in writing concerning the material and the complaint before it made its decision, met the requirements of natural justice.

Robichaud v. Department of National Defence

The Federal Court of Appeal upheld a review tribunal finding that Robichaud's superior at CFB North Bay had discriminated against her on the basis of sex by sexual harassment of her. However, the court dismissed, Justice MacGuigan dissenting, the complaint against the department saying that only acts of discrimination by the minister of the department or Treasury Board could make the Crown liable for discrimination under the *Canadian Human Rights Act*.

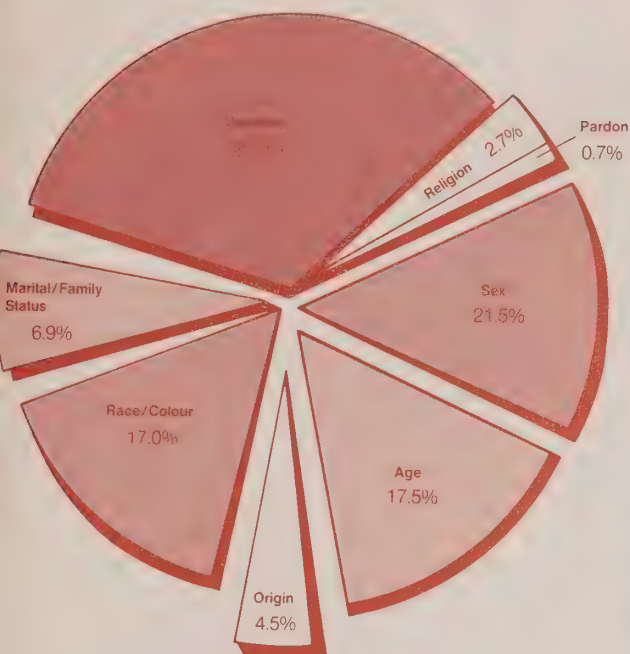
Leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted to the Commission and Robichaud on the issue of the liability of the department.

Syndicat des employés de production de Québec et de l'Acadie (SEPQA) v. Canadian Human Rights Commission and la Société Radio-Canada

The union has launched an appeal to the Federal Court of Canada of a decision by the Canadian Human Rights Commission to dismiss a complaint that Radio-Canada established or maintained a difference in salary between male and female employees in certain positions based on their sex.

CHARTS

Distribution of complaints by grounds accepted in 1985



Disability complaints by type, by year

Disability	1985	1984	Total 1984-1985
Alcoholism	6	5	11
Allergies	2	4	6
Amputee/Disabled Limb	3	2	5
Arthritis	1	1	2
Back Problems	14	8	22
Cancer	1		1
Cerebral Palsy		2	2
Dental Conditions		4	4
Diabetes Mellitus	7	10	17
Drugs	1		1
Epilepsy	8	7	15
Hearing Impairment	7	2	9
Heart Ailment	3	3	6
Injury	4	14	18
Lumbago		2	2
Lung Disease		1	1
Mental Disability	8	11	19
Multiple Sclerosis		1	1
Paralysis	1	1	2
Respiratory Condition	2	2	4
Sight Impairment	33	24	57
Skin Condition	1	1	2
Speech Impairment		2	2
Stress	1	1	2
Use of Wheelchair	1	5	6
Others	5	22	27
Total	109	135	244

**Comparison of inquiries, intakes and formal complaints
by regions, 1985**

Regions	Headquarters	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Alberta & NWT	Western	Total
Inquiries	1,757	3,965	3,401	13,073	9,536	2,821	2,488	2,376	39,417
Intakes	4	478	142	162	421	184	72	172	1,635
Formal Complaints	4	76	46	69	72	45	29	36	377

**Results of complaints submitted for decision, by year
[including percentage of total]**

Results	Dismissed	Settled	Others*	Not dealt with*	No further proceedings*	Sub-total closed	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total Complaints
Years									
Oct. 1 to Dec. 31, 1985	50% 68	11% 15		9% 12	11% 15	81% 110	19% 26		100% 137
Jan. 1 to Sept. 30, 1985	43% 111	13% 33	19% 50			75% 194	20% 51	5% 13	100% 258
Total for 1985	45% 179	12% 48	13% 50	3% 12	4% 15	77% 304	20% 77	3% 14	100% 395
Total for 1984	48% 128	26% 70	10% 28			84% 226	12% 32	4% 11	100% 269
Total for 1984 and 1985	46% 307	18% 118	12% 78	2% 12	3% 15	81% 530	16% 109	3% 25	100% 664

*From January to September, "Others" include complaints referred to more appropriate avenues (such as a grievance procedure), discontinued or withdrawn because they did not fall within federal jurisdiction. Following amendments to the Act in October and subsequent changes in administrative procedures, these complaints fall into the categories of "Not dealt with" and "No further proceedings" for the period from October to December.

Complaints accepted by regions, by grounds

Regions	Grounds										Total 1984-1985
	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disability	Pardon	Total 1985	Total 1984	
Headquarters					3		1		4		4
National Capital	9	5	1	28	14	6	13		76	81	157
Atlantic	5	1		8	6	6	20		46	54	100
Quebec	5	3	1	8	14	7	29	2	69	57	126
Ontario	21	5	1	12	13	2	18		72	81	153
Prairie	10	2	4	5	8		15	1	45	54	99
Alberta & NWT	3		2	2	13	1	8		29	38	67
Western	11	1	1	3	10	4	6		36	45	81
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total 1984-1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

Closed complaints by respondents and results

Results Respondents		Dismissed	Settled	Others*	From Oct. 1, 1985 Not dealt with*	From Oct. 1, 1985 No further proceedings*	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Government of Canada Departments Commissions, Boards and Agencies, etc.		66 5	14 3	30 3	5 2	3 1	118 14	100 9	218 23
Crown Corporations		23	5	3	2		33	11	44
Banking		19	5	3	1	1	29	13	42
Broadcasting, Networks and Stations		8	2	1	1	1	13	5	18
Telephone and Telecommunications		7	2	2			11	5	16
Transportation Airlines		10	9	2		5	26	14	40
Railways		13	2	3		3	21	22	43
Bus Lines								1	1
Shipping and Ferry		2		1		1	4	2	6
Trucking		9					9	7	16
Courier Transportation		2	1	1			4	4	8
Unions and Employee Associations		4	1				5	7	12
Grain and Feed Companies		4					4	2	6
Mining [mining, processing, sales & regulations]		3	1				4	2	6
Sports Organizations								1	1
Other Private Companies under Federal Jurisdiction		4	2	1			7	4	11
Miscellaneous			1		1		2	17	19
Total		179	48	50	12	15	304	226	530

* From January to September, "Others" include complaints referred to more appropriate avenues (such as a grievance procedure), discontinued or withdrawn because they did not fall within federal jurisdiction. Following amendments to the Act in October and subsequent changes in administrative procedures, these complaints fall into the categories of "Not dealt with" and "No further proceedings" for the period from October to December.

Conciliation results by grounds and years

Grounds	Dismissed	Settled	No further proceedings	Other	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1985
Race/Colour		1		1	2		2
National Ethnic/Origin		1			1		1
Religion		1			1		1
Age	1	2	2		5	2	7
Sex		5		1	6	14	20
Marital/Family Status						3	3
Disability		7		1	8	7	15
Total 1985	1	17	2	3	23		
Total 1984	2	22		2		26	
Total 1984-85	3	39	2	5			49

Comparison of Inquiries 1980-1985

1980	13,062
1981	23,202
1982	24,186
1983	29,759
1984	31,473
1985	39,417

Complaints accepted by provinces, by grounds

Provinces	Race/ Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Pardon	Total 1985	Total 1984	Total 1984 -1985
Newfoundland				1	1	2	4		8	13	21
Prince Edward Island										3	3
Nova Scotia	3			6	5	2	13		29	25	54
New Brunswick				1	2		3		6	16	22
Quebec	7	4		9	14	6	29	1	70	65	135
Ontario	32	10	2	39	27	11	34	1	156	155	311
Manitoba	5	1	4	3	9		11	1	34	32	66
Saskatchewan	5	1		2	1		3		12	19	31
Alberta	5		2	2	8	1	7		25	36	61
British Columbia	7	1	1	3	10	4	6		32	42	74
NWT					4				4	4	8
Others*			1						1		1
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total 1984- 1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

* Canadians living outside country.

Complaints on Sexual Harassment*

Years	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	At Investigation	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total
1985	5	2	2	1	1	11	18	3	1	33
1984	1	3	2			6	10	1		17
Accepted before 1984, still open							3			3
Total	6	5	4	1	1	17	31	4	1	53

* Sexual harassment cases covered in this table are those that involve an attempt by the harasser to establish a sexual relationship with the victim.

Accepted complaints on harassment, by grounds

Grounds	Race/Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Total
1985	15	4	1	2	8	2	4	36
1984	14	5	2	3	22	2	10	58
Total 1984-1985	29	9	3	5	30	4	14	94

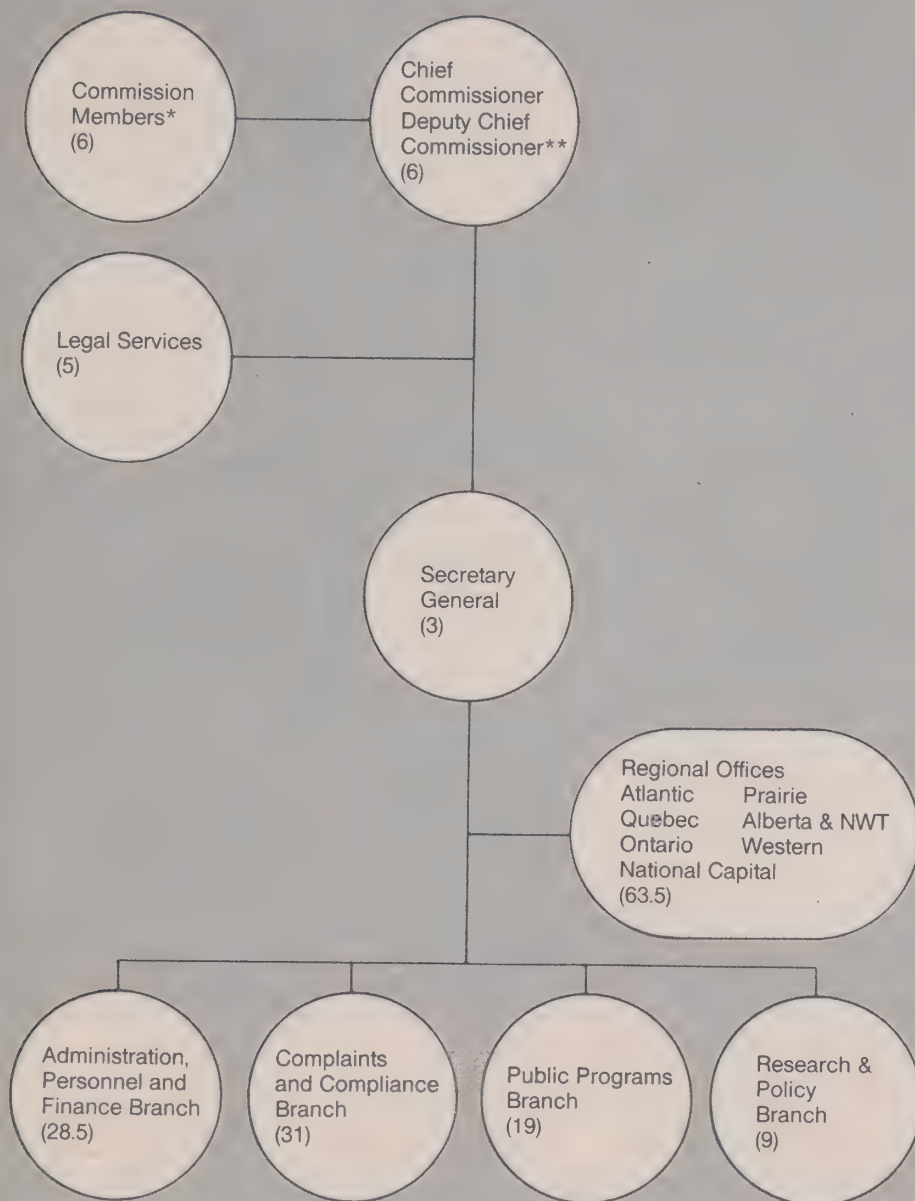
BRANCH ACTIVITIES IN 1985

INTRODUCTION

At headquarters in Ottawa, the Secretary-General manages the work of four branches and seven regional offices. The branches — Research and Policy; Complaints and Compliance; Public Programs; Administration, Personnel and Finance — develop operational, administrative and program policies and procedures and assist the Secretary-General in providing operational support and direction to the seven regional offices, which are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A Legal Services branch reporting separately to the Chief Commissioner provides legal advice to the Commission and its staff.

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 165.



* part-time, appointed by Governor in Council
(not included in complement)

** two full-time, four support staff

COMPLAINTS AND COMPLIANCE

The Complaints and Compliance branch undertook a wide-ranging review of its complaint management systems. The result is a refined and updated process to ensure timely and effective investigation of complaints.

Detailed analysis at the beginning of the complaint process ensures that investigations are better focused. Major refinements to the processes and procedures related to investigation planning, issues analysis and inter-branch coordination were implemented.

Complaints are now streamed as delegated, which are handled at a regional level and submitted directly to the Commission by the regional director for a decision, or as non-delegated, which are investigated regionally with the advice and assistance of headquarters-based consultants and then submitted to the Commission by the director of complaints and compliance.

Early in 1986 some complaints of an unusually complex or sensitive nature will be streamed as nationally managed to be handled by headquarters-based investigators.

The branch moved ahead rapidly with the development of a basic training course for new investigators and advanced training for experienced investigators. All investigators have taken the basic course and advanced courses in evidence statement-taking and report preparation. In succeeding years this planned and progressive training system should ensure a continued high quality and professional group of investigators.

In March, the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission signed an agreement to increase the effectiveness of both in investigating complaints from public servants.

Under the agreement the CHRC will investigate all allegations of discrimination filed by public servants based on any of the 10 grounds, while the Public Service Commission will continue to investigate complaints of wrongful treatment and advise them of their rights of appeal under the Public Service Employment Act. The two Commissions will maintain close contact to ensure the appropriate referral of cases involving discrimination from the PSC to the CHRC.

Equal Wages Guidelines

In March, the Commission circulated drafts of procedural guidelines intended to facilitate compliance with section 11 of the Act, which requires equal pay for men and women doing work of equal value in the same establishment.

A sample of about 60 public and private employers, employee organizations, women's groups and human rights agencies was asked to provide written responses to the draft guidelines.

Responses indicated a need and desire for guidance on how to comply with section 11.

After further consultations through the summer and fall, the new guidelines were approved by the Commission in December.

Systemic Review

A review of the Commission's approach to systemic discrimination in Canada began in 1985.

The Commission recognizes that systemic discrimination, expressed through formal organizational policies and more informal practices, represents a major barrier to the opportunities of many of those protected by the Act.

The goal of eliminating this barrier requires commitment to the strategic use of the mandate provided to the Commission by the Act, in order to bring about major changes in employment and service delivery systems.

The review process looked at practical definitions of systemic discrimination, the use of the Commission of its powers to initiate complaints of systemic discrimination, techniques for complaints investigation of systemic cases, including necessary resources allocation, and the most effective internal structures needed to maximize the efficiency of complaints processing, policy formulation and delivery of educational programs on systemic issues.

The review also took into account the Commission's responsibilities regarding legislation on employment equity.

The work has been complex and rewarding. Major alterations in the Commission's approach to systemic discrimination resulting from the review will come into effect over the next few years.

National Investigations

This section is responsible for providing advice on investigations and for developing policies and procedures related to the processing of complaints. It also provides quality control and assurance functions, as well as training for investigators.

This section is also responsible for conducting investigations into nationally-managed complaints.

Substantial progress was made toward the development of qualitative and quantitative standards of performance for investigations and an organized system of quality assurance. This is an integral part of the work of the whole Commission in improving both the quantity and quality of complaints processed.

The section is also responsible for the conciliation service of the Commission.

Adaptation Planning

This section was set up to implement the 1983 amendments to the Act which expanded the rights of the disabled to employment and access to goods and services.

The Commission approved broad-based benchmarks by which employers and providers of goods and services could assess their compliance with the Act.

The section is responsible for preparing the administrative system to allow the Commission to review requests for the approval of voluntary adaptation plans that may be submitted.

Systemic Discrimination

This section continued to provide Commission staff, employers, employee and community groups with technical advice and assistance on systemic discrimination, special programs, plans and arrangements covered in section 15(1) of the Act, and compliance issues (see Systemic Review).

Equal Pay

The Equal Pay section undertook widespread public consultations on revisions to equal wages guidelines (see page 40).

It continued to investigate complaints filed under section 11 of the Act and provided employers and the public with information about equal pay for work of equal value.

The Commission directed the section to implement a multi-year proactive strategy to increase the effectiveness of section 11 in bringing about change for women. This involved contacting a large number of employers and advising them that the Commission expected compliance with the Act, but would exercise its power to initiate complaints where compliance did not occur. A systematic review of employer compliance will follow.

RESEARCH AND POLICY

Growth in the volume and complexity of complaints and issues handled by the Commission has increased the policy support required by staff and members of the Commission. In fact, such support has evolved from basic research into fundamental human rights issues to applied research and policy development related to specific operational needs and external factors.

During 1985 the branch conducted major policy work in the areas of pregnancy and childbirth, health and safety hazards, affirmative action, bona fide occupational requirements and bona fide justification, and initiated work in other areas such as mental disability and drug and alcohol dependency.

The branch continued to provide support to the Commission in such areas as complaints, relations with other agencies and the public, representations to Parliament and advice to employers and organizations serving the public.

PUBLIC PROGRAMS

The branch works to further the Commission's information and education mandate. At headquarters, three sections work together to coordinate the services and information that help employers and organizations comply with the Act. In each of the seven regions, a public programs officer takes on a key role in the delivery of services and information.

The three sections are Program Analysis and Development, which is responsible for long-term planning and the development of services and resources; Information and Production, which takes detailed concepts to final products and coordinates the Commission's public affairs; and Program Delivery, which provides education, training and consultative services.

Program Analysis and Development

This section is primarily responsible for market research, product development and branch evaluation. It coordinates the provision of these services between headquarters and the regions.

A three-year market research plan delineates the nature and objectives of each research study as well as the proposed time frames, methodologies and budget. Actual research is carried out with relevant constituent groups before training materials are produced.

Product development included the CHRC Casebook with 34 fully-indexed cases with extensive teaching notes.

Training material called "Human Rights Skills for Community Groups" was developed as the first "stand alone" independent learning resource. It is designed for the average reader and uses appealing learning devices, such as quizzes, puzzles, color pictures, charts and graphs.

The main evaluation activity for the year was an evaluation framework study. It provided the branch with evaluation indicators and data gathering instruments required for eventual evaluation assessment studies.

Program Delivery

Program Delivery responds to requests for training, education and consulting services, reference manuals and education materials, speakers, lecturers and discussion leaders, as well as research materials.

The section works primarily with employers and purveyors of goods and services, as well as with unions and representative groups. The main focus is on decision-makers in selected organizations with whom ongoing cooperative working relationships exist.

For example, officers conducted a series of 30 seminars on harassment and other human rights issues in the western and Quebec regions of Revenue Canada (Taxation). They reviewed and revised harassment and human rights policies for VIA Rail and developed related training materials.

With National Health and Welfare, officers analysed training needs and held management training on human rights in 10 cities.

In the area of affirmative action, officers consulted with Canada Mortgage and Housing Corp. and affirmative action staff, to analyse and review an equal employment opportunities monitoring report, application forms, and employment procedures.

The section's key concern is to contribute its resources and expertise to help eliminate discrimination through organizational change in both the public and private sectors.

Program Delivery also follows up on complaint settlements with policy advice, consultation and training materials, to ensure these settlements have a lasting impact and the widest possible benefit.

The section works with its established contacts to discern and verify concerns of employers, providers of services, unions and groups. It develops and implements seminar series, conferences and information exchanges which contribute to solutions for newly-recognized problems related to human rights.

Training and reference materials are available on request and can be used independently or in cooperation with Commission staff.

Information and Production

In January, this section launched *Dossier*, a newsletter for human rights specialists interested in detailed, technical up-to-date information on the application of the *Canadian Human Rights Act*, current decisions and policy. More than 4,000 subscribers now receive *Dossier* every two months.

A total of 242,366 publications were distributed country-wide. Media and interested groups received 32 news releases, including nine that summarized decisions of human rights tribunals. Staff responded to more than 300 media calls, providing background and interpretive material.

New publications included *Calling Card*, designed to clarify for employers human rights issues and the Commission's mandate.

Other projects included eight radio announcements about the Commission that have been tested in the Quebec market.

Nation-wide, public inquiries totalled 39,417, up 25 per cent from 1984. At headquarters, 1,757 inquiries were received from potential complainants and from representatives of federal, provincial and municipal government agencies, industry, unions and special interest groups.

In-house, staff supplied communications advice, including speechwriting, to members of the Commission and the regional directors.

ADMINISTRATION, PERSONNEL AND FINANCE

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1985 to December 31, 1985, follows:

Salaries and Wages	\$5,638,374
Contributions to Employee Benefit Plans	\$ 979,078
Transportation and Communications	\$ 867,587
Information	\$ 256,073
Professional and Special Services	\$1,019,285
Rentals	\$ 69,274
Purchased Repair and Upkeep	\$ 90,492
Utilities, Materials and Supplies	\$ 134,913
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	\$ 252,450
All Other Expenditures	\$ 5,979
TOTAL	\$9,313,505

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1985 to December 31, 1985.

Office of the Chief Commissioner	\$ 459,243
Secretary General	\$ 654,391
Research and Policy Branch	\$ 497,363
Complaints and Compliance Branch	\$1,256,034
Public Programs Branch	\$1,141,863
Administration, Personnel and Finance Branch	\$1,816,367
Regions	\$2,509,166
Employee Benefit Plan	\$ 979,078
TOTAL	\$9,313,505

REGIONAL REPORTS

ATLANTIC REGION

The caseload increased by 54 per cent this year in the Atlantic region. General inquiries levelled out at about 250 a month, but "intakes", which require considerable time and may become formal complaints, increased by 22 per cent (to 142).

The emphasis has been on implementing a refined complaints process, training staff, adjusting administrative systems and improving the quality and efficiency of investigative work, as well as cooperating with and providing assistance to several voluntary human rights associations.

Outreach events designed to bring awareness of the Commission and its role to different centres in Atlantic Canada were conducted in Happy Valley, Labrador; Gander, Nfld.; Charlottetown, P.E.I.; Yarmouth, N.S. and Fredericton and Edmundston, N. B.

The itinerant service, launched in 1984 to make the Commission more accessible throughout the region, continued in 1985. On several occasions staff were available for consultations in Charlottetown, Moncton and Saint John, N.B. and St. John's, Nfld.

New work included providing technical assistance to a university developing pay equity in its compensation system.

The office handled 3,401 inquiries and 142 intakes during the year. Forty-six complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

QUEBEC REGION

Throughout the year large numbers of Quebecers continued to call on the regional office. There were more than 1,000 contacts a month, including visits to the office, letters and telephone calls.

Staff travelled to Trois-Rivières, Drummondville and Rimouski with an itinerant service program that featured meetings with representatives from local media, federal government departments and associations.

More than 700 people from 20 federal departments attended 33 information sessions about the Act.

In addition, 32 associations attended special sessions. A major event was regional office participation in a seminar on harass-

ment organized by the Quebec Employers' Council. Staff also met with key people and associations involved with mental illness.

There were meetings with 40 media representatives and information announcements were distributed to 50 radio stations. An article on human rights was translated into eight languages for the ethnic press. Another was given to 30 associations for the handicapped for use in their respective journals.

The office handled 13,073 inquiries and 162 intakes during the year. Sixty-nine complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

NATIONAL CAPITAL REGION

The National Capital Region launched an itinerant service program in northeastern Ontario to make a full range of Commission activities accessible. Tours included training sessions, media interviews and meetings with potential complainants.

More than 1,200 participants — including employers, union members, students and members of community groups — attended seminars and training sessions on the *Canadian Human Rights Act*, harassment, affirmative action, and equal pay for work of equal value.

ONTARIO REGION

The Ontario regional office continued to be actively involved with social agencies and community groups.

It helped organize the Metro Toronto Social Planning Council's conference on the *Charter of Rights and Freedoms*, which began an undertaking to reduce systemic discrimination through coordinated effort among major social agencies.

Regional staff designed and delivered to Metro legal clinics a one-day workshop on human rights for low-income clients, as well as information to community information and legal groups about the role of the Commission and ways to eliminate systemic discrimination.

As part of the commitment to promote equal opportunities through social change, the regional office participated in research projects on racism in employment sponsored by the Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council. Two reports — *Who Gets the Work* and *No Discrimination Here* received high acclaim from race relations and equal opportunity practitioners. A third study is underway.

Equal pay for work of equal value legislation has become a high-profile provincial issue in Ontario and regional staff have responded to many requests for informa-

The region participated in a conference on race relations in the workplace, which brought together employers, union representatives and members of visible minorities to develop strategies to end racism on the job.

The National Capital regional office received 3,965 inquiries and 478 intakes during the year. Seventy-six complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

tion from corporations and unions who would be affected by such legislative change.

The regional office was also involved in the design and delivery of Metro Toronto's "Kingswood" program — a race relations and affirmative action training program, and staff attended various conferences and courses in the area of race relations and multiculturalism.

Consultations on employment practices and policies took place with a major cable company and the Deputy Chief Commissioner addressed the Ontario cable industry at its annual conference in October.

Staff also consulted with the Canadian Labour Congress about delivery and refinement of a current human rights training program and provided on-going support to union instructors already delivering human rights training.

In addition, consultation on harassment was provided to individual union groups in both the private and public sectors.

Workload increased 50 per cent in 1985. The office handled 9,536 inquiries and 421 intakes during the year. Seventy-two complaints were referred to the Commission for a decision.

PRAIRIE REGION

The Prairie regional office, covering Saskatchewan, Manitoba and northwestern Ontario, continued to consult with a wide range of employers, unions and community groups.

More than 1,200 people, including managers, employees, union representatives, professionals and disabled persons, participated in human rights seminars and workshops.

A seminar on employment equity and ongoing discussion about employment systems was provided to the Saskatchewan Wheat Pool (one of the largest employers in the region) and the Grain Services Union. These two groups have set up a joint committee on employment equity.

Sexual harassment in the workplace continues to be a major concern of employers and regional staff worked with, for example, Canada Post and Fisheries and Oceans Freshwater Institute in Winnipeg, to help develop anti-harassment policies.

A notable settlement of a complaint was reached between the Women's Association of Whiteshell Nuclear Research Establishment and Atomic Energy of Canada Ltd.

The company initiated an affirmative action plan, then worked with Commission staff

to refine it and make it more comprehensive. This marks the first time a full-fledged affirmative action program was agreed upon during the course of an investigation.

A Commission-initiated complaint resulted in a settlement with the Department of Education of the Northwest Territories that includes development of territorial government-wide anti-harassment policy as well as delivery of a seminar on harassment to department trainers.

The rights of the disabled and the protection contained in the equality clause in the *Charter of Rights and Freedoms* and in the *Canadian Human Rights Act* were the focus of eight full-day seminars held in Saskatoon, Regina, Prince Albert, Melville, Kindersley, Carlyle, North Battleford, Sask., and Winnipeg.

Members of the Regina Council of the Institute of Canadian Bankers attended a human rights seminar, and consultations with unions included training at several weekend seminars, notably at the Winnipeg Labour Council's Educational School Weekend, which is the largest labour school for unions in Canada.

The office handled 2,821 inquiries and 184 intakes during the year. Forty-five complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

ALBERTA/NORTHWEST TERRITORIES REGION

This regional office, located in Edmonton, has helped organizations review employment policies and practices, draft and introduce anti-harassment policies, train staff to increase awareness of human rights issues, and consulted with employers to further understanding of the *Canadian Human Rights Act* and compliance with it.

Public program activity included visits to the Northwest Territories, and to the Lethbridge and Calgary areas, for meetings and workshops with various local groups to

provide an opportunity to address their particular concerns.

A major initiative in the area of public programs was designing and teaching a new course offered through the faculty of extension at the University of Alberta and the University of Calgary called "Human rights legislation and sound business practice: today's reality."

The office handled 2,488 inquiries and 72 intakes during the year. Twenty-nine complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

WESTERN REGION

The Western region continued to build on its work in the public programs area, in response to a Commission priority to devote resources to a proactive, consultative approach.

The regional office distributed almost 4,000 publications about the Commission's work to more than 500 groups and individuals — either by mail or to people attending conferences, workshops and seminars in which Commission staff also participated.

More than 75 communities served by this region, which covers British Columbia and the Yukon, also received information.

Staff participated in 39 consultative-planning meetings. They also travelled to 15 communities to hold 16 seminars and workshops on the *Canadian Human Rights Act* and the mandate of the Commission, three seminars on harassment and three on affirmative action.

They conducted four other workshops/seminars on other topics such as

“Fighting discrimination in the workplace: The union local's role.” Seven major speeches were delivered, including one in April in Penticton to 300 employees and managers with the regional office of the federal Fisheries and Oceans department.

A highlight of the year was arranging for the Deputy Chief Commissioner to meet in November with the Business Council of B.C., a major employers' association. The Deputy Chief Commissioner also visited Smithers, a small northern town with an active human rights group.

A comprehensive survey of programs and activities of human rights associations, educational groups and some employers was also completed under a special research project.

Investigative staff participated in Commission-sponsored training seminars to improve skills related to investigation.

The office handled 2,376 inquiries and 172 intakes during the year. Thirty-six complaints were investigated and referred to the Commission for a decision.

LIST OF PERSONNEL

Ablett, Joan	Dunlop, Debbie	Leroux, Paul	Rooke, Anne
Adams-Bisson, Joyce	Duval, René	Lupien, Claudette	Ross, Lila
	Duvall, Donna	Lynch, Anne	
Beaufort, Pauline	Dwyer, John		Samson, Jacqueline
Beck, Helen		Mackenzie, Mavis	Scallen, Ed
Bedyn, Maxine	Enns, Gloria	Madsen, Pam	Schachhuber, Dieter
Begieneman, Marinus	Evans, Jocelyne	Martin, Doug	Scheel, Leslie-Ann
Bekkers, Karen	Evans, Margaret	McDavid, Margaret	Schofield, Jane
Bell, John		McDonald, Francine	Schubert, Monica
Bergeron, Lyne	Fairweather, Gordon	McDonnell, Stevena	Sherman, Bob
Boileau, Jacqueline	Faubert, Anne-Marie	McIntyre, Danny	Simpson, Colin
Bois, Chantal	Fauvelle, Jeannine	McKervill, Hugh	Sims, Mary
Boulet, Chantal	Fecteau, Diane	McLennon, Denise	Singh, Ram
Bradley, Elaine	Figueiredo, Wendy	McLeod, Margaret	Smith, Rachel
Brazeau, Gérald	Finlayson, Jane	McSorley, Louise	Stein, Lorisa
Breau, Cathy	Fromme, Joan	Mehat, Ajit	Stewart, Diane
Burden, Harold	Fulton, Marjorie	Menton, Paul	Stoddart, Jennifer
Burpee, Joyce		M'Gonigle, Shelagh	Stovel, Trish
Burr, Catherine	Gagné, Claire	Michalicka, Susan	Sullivan, Carol
	Gallinger, Diane	Millar, Hélène	
Cadieux, Rita	Gilmour, Roberta	Mimeault, Judy	Tanner, Susan
Carrier, Georges	Goldrick, Penny	Molstad, David	Tessier, Jim
Chamberlin, John	Gottenberg, Dolores	Moneau, Lise	Thériault, Louise
Charbonneau, Carole	Granitz, Karen	Moore, Joan	Thériault, Raymonde
Charette, Michel	Grodzki, Dale	Moreau, Diane	Thomas, Jeannie
Charters, Mary Jane			Thompson, Anita
Chartrand, Yolande	Haile-Michael, Yonas	Newkirk, Reginald	Threlfall, Peter
Chénier, Andrée	Hall, Ann	Nirenberg, Ilana	Touchette, Josée
Chicanot, Dunstan	Hargadon, Brian	Nolan, Helen	Trellert, Nicole
Child, Alwyn	Harvey-Rochette, Ruth		Tremblay, Pierre
Claude, Anne	Hendry, James	O'Brien, Steve	Trotier, Anne
Clayton, Jean	Henry, Judy	O'Connell, D'Arcy	Trudel, Louise
Clément-Larose, Danielle	Holm, Flemming	O'Connor, June	Turmel, Claire
Cocksedge, Allan	Hopkins, Al	O'Connor, Warren	
Cook, George	Hosking, David	O'Grady, Bonnie	Ulch, Ted
Craven-Fien, Beverley	Hummel, John		
Creamer, Lynn	Husband, Jon	Pachnowski, Cathy	Vallières, Denise
Crête, Michelle		Palmer, Marion	Veillette, Lucie
Cross, Arthur	Jensen, Hanne	Paquette, Darquise	Vézina, Danielle
Curley, Desmond	Johns, Don	Paré, Michel	
	Johnson, Brenda	Parry, Glenys	Wai, Hayne
Daniels-Malboeuf, Clare	Jones, Cathy	Pépin, Gilles	Walker-Lapointe, Aline
De Césaré, Michel	Juriansz, Russell	Pitre, Michel	Wankam, Marie
Delisle, Julien		Plamondon, Josée	Weatherall, Gail
Deny, John	Karma, Sylvia	Poirier, Monique	Whiteduck, Brenda
Descôteaux, Suzanne	King, Joyce	Powless, David	Wilkie, Donna
Desjardins, Lovdy	Kulhanian, Lesley	Preito, Dora	Wood, Wendy
Desormeaux, Diane		Proulx, Michel	Wouk, Judith
Djahanbin, Nelly	Lafrenière, Charles		
Dorion, Ray	Lavoie, Carole	Raskin, Carl	Yale, Michael
Doyle, Kathryn	Lawrence, Alicia	Richardson, Barbara	Young, Debra
Duhaime, Jeanne	Leano, Rebecca	Ridding, Peggy	Young, Tim
Dumaine, André	Leblond, Rachelle	Rierner, Diane	Young, Wendy
Dumais, Peggy	Légaré, Daniel	Ritchot, Nicole	
Dumont, Helga	Legault, André	Roberge, Christine	Zappa, Gwen
Dumont, Lise	Legault, Gina	Robinson, Michelle	

RÉGION DE L'ALBERTA ET DES
TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Cette année, le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, situé à Edmonton, a aidé diverses organisations à examiner leurs lignes de conduite et pratiques en matière d'emploi, à rédiger et à mettre en œuvre des lignes de conduite en matière de harcèlement et à assurer la formation du personnel pour accroître la sensibilisation aux questions liées aux droits de la personne. Des services de consultation ont également été offerts aux employeurs pour mieux faire connaître la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et favoriser son respect.

Les agents des programmes d'action publique se sont notamment rendus dans les Territoires du Nord-Ouest ainsi que

RÉGION DE L'OUEST

La région de l'Ouest a continué de mettre l'accent sur les programmes d'action publique, conformément à la priorité de la Commission de consacrer les ressources à une approche proactive et consultative.

Le bureau régional a diffusé près de 4 000 publications au sujet du travail de la Commission à plus de 500 groupements et particuliers — soit par la poste ou à l'occasion de conférences, de colloques ou de séminaires auxquels le personnel de la Commission a également participé.

Le bureau régional a également diffusé de l'information dans les collectivités qu'il dessert — plus de 75 — en Colombie-Britannique et au Yukon.

Les agents ont pris part à 39 réunions de consultation et de planification. Ils se sont également rendus dans 15 collectivités où ils ont tenu 16 séminaires et colloques sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les attributions de la Commission, 3 séminaires sur le harcèlement et 3 autres sur l'action positive.

Le personnel a de plus mené quatre colloques ou séminaires sur divers thèmes; par exemple, "la lutte contre la discrimination

dans les régions de Lethbridge et de Calgary pour y tenir des réunions et des ateliers au cours desquels divers groupements locaux ont pu exprimer leurs préoccupations.

La conception et la prestation d'un nouveau cours offert par l'entremise de la faculté de l'éducation permanente de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Calgary et intitulé *Human rights legislation and sound business practice : today's reality* a constitué l'une des grandes initiatives dans le secteur des programmes d'action publique.

En 1985, le bureau a reçu 2 488 demandes de renseignements et a constitué 72 dossiers d'accueil. Vingt-neuf plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

au travail : le rôle des sections locales des syndicats". Sept importantes allocutions ont été prononcées, dont une en avril à Penitction devant 300 employés et gestionnaires du bureau régional du ministère fédéral des Pêches et Océans.

A souligner cette année, l'organisation d'une rencontre entre la Vice-présidente de la Commission et le *Business Council of B.C.*, association patronale d'envergure, en novembre. La Vice-présidente s'est également rendue à Smithers, petite localité du nord comptant une association active dans le domaine des droits de la personne.

Les programmes et les activités des associations vouées aux droits de la personne, des groupements d'information et de certains employés ont par ailleurs fait l'objet d'un relevé exhaustif dans le cadre d'une recherche spéciale.

Pour améliorer leurs compétences, les enquêteurs ont pris part à des séminaires de formation organisés par la Commission. En 1985, le bureau a reçu 2 376 demandes de renseignements et a constitué 172 dossiers d'accueil. Trente-six plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

L'employeur a mis au point un programme d'action positive puis a collaboré avec le Canada Ltée.

de Whiteshell et Énergie atomique du l'Établissement de recherches nucléaires important entre l'association féminine de Une plainte a fait l'objet d'un règlement de conduite sur le harcèlement. Winnipeg pour mettre au point des lignes d'emploi.

en matière d'emploi. ont établi un comité conjoint sur l'équité *Services Union*. Ces deux organisations employeurs de la région) et du *Grain Wheat Pool* (l'un des plus importants été offert à l'intention de la *Saskatchewan* sentement l'objet les systèmes d'emploi a d'emploi et sur la discussion dont font pré-

Un colloque sur l'équité en matière les droits de la personne. pris part à des séminaires et colloques sur sionnels et personnes handicapées — ont employés, représentants syndicaux, profes-

Plus de 1 200 personnes — gestionnaires, d'associations locales. éventail d'employeurs, de syndicats et des services de consultation à un large Saskatchewan, a, encore cette année, offert le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Le bureau régional des Prairies, qui dessert

RÉGION DES PRAIRIES

De plus, des services de consultation sur le harcèlement ont été offerts à divers

formation dans ce domaine. tion du syndicat qui assurent déjà une mênagé son soutien aux agents de forma- domaine des droits de la personne et a gramme de formation offert dans le l'exécution et du raffinement d'un pro- Congrès du travail du Canada au sujet de Le personnel a également consulté le

groupements syndicaux à titre individuel dans les secteurs public et privé. En 1985, la charge de travail s'est accrue de 50 pour cent. Le bureau a reçu 9 536 demandes de renseignements et a consti- tué 421 dossiers d'accueil. Soixante-douze plaintes ont été soumises à la décision de la Commission. Une plainte dont la Commission a pris l'ini- tiative contre le ministre de l'Éducation des Territoires du Nord-Ouest a fait l'objet d'un règlement prévoyant l'élaboration d'une ligne de conduite sur le harcèlement et qui touchera l'ensemble du gouverne- ment du territoire, ainsi que l'organisation d'un colloque sur le harcèlement à l'inten- tion des agents de formation du Ministère. Les droits des personnes présentant une déficience et la protection offerte par les dispositions sur l'égalité de la *Charte cana- dienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont fait l'objet de huit colloques d'une jour- née tenus à Saskatoon, Regina, Prince Albert, Melville, Kindersley, Carlyle, North Battleford (Saskatchewan) et Winnipeg. Les membres du conseil de Regina de l'Institut des banquiers canadiens ont pris part à un colloque sur les droits de la per- sonne, et, dans le cadre des consultations offertes aux syndicats, des activités de for- mation ont été offertes au cours de divers colloques de fins de semaine, notamment à l'école du *Winnipeg Labour Council*, la plus grande école pour syndicats au Canada. En 1985, le bureau a reçu 2 821 demandes de renseignements et a constitué 184 dos- siers d'accueil. Quarante-cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

En 1985, le bureau de la région de la Capitale nationale a inauguré un service itinérant dans le nord-est de l'Ontario pour faciliter l'accès à toute une gamme d'activités de la Commission. Au cours des tournées, des séances d'information ont été offertes, et les agents se sont prêtés à des entrevues avec les médias et ont rencontré des plaignants éventuels.

Plus de 1 200 participants — employés, travailleurs syndiqués, étudiants et membres d'associations locales — ont profité de séances et de séances d'information sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sur le harcèlement, sur l'action

RÉGION DE L'ONTARIO

Le bureau de l'Ontario a continué d'œuvrer activement auprès d'organismes sociaux et d'associations locales.

Il a collaboré à l'organisation de la conférence du Conseil de planification sociale du Grand Toronto sur la *Charte des droits et libertés*, conférence qui a donné le branle à un processus visant à atténuer la discrimination systémique grâce à l'effort concerté de grands organismes sociaux.

Les agents du bureau ont mis au point et offert des colloques d'une journée sur les droits de la personne dans les services d'aide juridique du Grand Toronto à l'attention de leurs clients à faible revenu. Ils ont aussi donné de l'information à des associations locales vouées à l'information et à la défense des droits au sujet du rôle de la Commission et des moyens d'éliminer la discrimination systémique.

Dans le cadre de son engagement envers la promotion de l'égalité à la faveur du changement social, le bureau régional s'est associé à diverses activités de recherches sur le racisme dans l'emploi, activités paraincitées par le groupe *Urban Alliance on Race Relations* et le Conseil de planification sociale. Les deux rapports qui ont découlé de ces exercices — *Who Gets the*

positive et sur l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

Le bureau régional a pris part à une conférence sur les relations raciales au travail, conférence qui a réuni des employeurs, des représentants de syndicats et des membres de minorités identifiées et qui visait l'élaboration de stratégies en vue de l'élimination du racisme au travail.

En 1985, le bureau de la région de la Capitale nationale a reçu 3 965 demandes de renseignements et a constitué 478 dossiers d'accueil. Soixante-seize plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

Work et No Discrimination Here — ont mérité les éloges de spécialistes des relations raciales et de l'égalité. Une troisième étude est en cours.

En Ontario, la législation en matière d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes a largement retenu l'attention, et les agents régionaux ont répondu à de nombreuses demandes de renseignements de la part d'entreprises et de syndicats qui seraient touchés si les mesures législatives prévues étaient adoptées.

Les agents régionaux ont également contribué à la conception et à l'exécution du programme *Kingswood* du Grand Toronto, programme de formation dans le domaine des relations raciales et de l'action positive. Ils ont également pris part à diverses conférences et à divers cours dans le domaine des relations raciales et du multiculturalisme.

Des consultations sur les pratiques et les lignes de conduite en matière d'emploi ont eu lieu avec une importante société de cablodistribution, et la Vice-présidente de la Commission a pris la parole devant les représentants de l'industrie ontarienne de la cablodistribution à l'occasion de sa conférence annuelle en octobre.

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Au cours de l'année, la charge de travail s'est accrue de 54 pour cent. Les demandes de renseignements se sont stabilisées à environ 250 par mois, mais les "accueils" qui nécessitent beaucoup de temps et qui peuvent donner lieu à des plaintes officielles, ont connu une hausse de 22 pour cent (pour atteindre 142).

L'accent a porté sur la mise en place d'un processus perfectionné de traitement des plaintes, sur la formation du personnel, sur l'adaptation des systèmes administratifs et sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du travail d'enquête aussi bien que sur la collaboration avec plusieurs associations bénévoles oeuvrant dans le domaine des droits de la personne et sur la prestation d'une aide à celles-ci.

Les activités d'action directe, qui visent à sensibiliser la population de divers centres des Provinces maritimes à l'égard de la Commission et de son rôle, ont été

RÉGION DU QUÉBEC

Au cours de l'année, les Québécois ont continué de s'adresser en grand nombre au bureau régional. Le nombre des demandes de renseignements s'est établi à plus de 1 000 par mois, ce qui rend compte des visites au bureau, des lettres et des appels téléphoniques.

Le personnel s'est rendu à Trois-Rivières, Drummondville et Rimouski dans le but de rencontrer les représentants de la presse locale, de ministères fédéraux et d'associations diverses.

Plus de 700 personnes venant de 20 ministères fédéraux ont pris part à 33 séances d'information au sujet de la Loi.

De plus, 32 associations ont participé à des séances spéciales. Un fait marquant : la participation du bureau régional à un

menées à Happy Valley (Labrador), Gander (T.-N.), Charlottetown (I.-P.-E.), Yarmouth (N.-E.) et Fredericton et Edmundston (N.-B.). Le service itinérant, lancé en 1984 pour rendre la Commission plus accessible dans toute la région, a poursuivi ses activités en 1985. En diverses occasions, le personnel a offert des services de consultation à Charlottetown, Moncton, Saint-Jean de Terre-Neuve. Parmi les nouvelles activités, mentionnons la prestation d'une aide technique en vue de l'intégration du principe de la parité salariale dans le système de rémunération d'une université. Au cours de l'année, le bureau a reçu 3 401 demandes de renseignements et a constitué 142 dossiers d'accueil. Quarante-six plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

colloque sur le harcèlement organisé par le Conseil du patronat du Québec. Le personnel a également rencontré des gens clés et des associations qui oeuvrent dans le domaine de la santé mentale. Les agents ont par ailleurs rencontré 40 représentants de la presse, et des messages d'intérêt public ont été transmis à 50 stations radiophoniques. Un article sur les droits de la personne a également été traduit en huit langues à l'intention de la presse ethnique. Un autre a été remis à 30 associations de défense des personnes handicapées pour publication dans leurs journaux.

En 1985, le bureau a reçu 13 073 demandes de renseignements et a constitué 162 dossiers d'accueil. Soixante-neuf plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été soumises à la décision de la Commission.

ADMINISTRATION, PERSONNEL ET FINANCES

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Salaires et traitements	5 638 374 \$
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	979 078 \$
Transports et communications	867 587 \$
Information	256 073 \$
Services professionnels et spéciaux	1 019 285 \$
Location	69 274 \$
Services de réparation et d'entretien	90 492 \$
Services, fournitures et approvisionnements	134 913 \$
Construction et acquisition de machines et d'équipements	252 450 \$
Toutes autres dépenses	5 979 \$
TOTAL	9 313 505 \$

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1^{er} janvier 1985 au 31 décembre 1985.

Bureau du Président	459 243 \$
Secrétaire général	654 391 \$
Direction de la recherche et des politiques	497 363 \$
Direction des plaintes et de la mise en œuvre	1 256 034 \$
Direction des programmes d'action publique	1 141 863 \$
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 816 367 \$
Bureaux régionaux	2 509 166 \$
Régime de prestations pour les employés	979 078 \$
TOTAL	9 313 505 \$

Elle assure également un suivi en ce qui a trait aux règlements dont font l'objet les plaintes en mettant au point des documents de formation, de consultation et d'orientation, pour faire en sorte que ces règlements aient un effet durable et qu'ils profitent au plus grand nombre.

La section garde le contact avec ses agents de liaison pour repérer et vérifier les préoccupations des employeurs, des fournisseurs, des syndicats et des associations. Elle organise et tient des séminaires, des conférences et des échanges qui contribuent à la solution des nouveaux problèmes dans le domaine des droits de la personne.

On peut se procurer les documents de formation et de référence sur demande et les utiliser avec ou sans le concours de la Commission.

Information et production

En janvier, cette section a lancé *Dossier*, bulletin destiné aux spécialistes des droits de la personne désireux de recevoir de l'information technique détaillée et à jour sur l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sur les décisions récentes et sur les grandes orientations. Cette publication paraît tous les deux mois et compte 4 000 abonnés.

Au total, la section a distribué 242 366 publications dans tout le pays. Elle a également diffusé, à l'intention des médias et des groupements intéressés, 32 communications dont neuf résumaient des décisions rendues par des tribunaux des droits de la personne. Le personnel a également répondu à 300 appels des médias, transmettant au besoin aux intéressés de la documentation générale et des instruments d'interprétation.

Elle a produit une série de huit messages radiophoniques au sujet de la Commission qui ont été expérimentés sur le marché québécois.

Commission.

Dans l'ensemble du pays, elle a reçu 39 417 demandes de renseignements du public, ce qui représente une hausse de 25 pour cent par rapport à 1984. À l'administration centrale, elle a reçu 1 757 demandes de renseignements de la part de plaignants éventuels ainsi que de représentants d'organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, de l'industrie, de syndicats et de groupes de pression.

Le personnel de la section a également offert des avis dans le domaine des communications, notamment de la rédaction d'allocutions, à l'intention des commissaires et des directeurs régionaux.

Exécution de programmes

Cette section répond aux demandes de formation, d'information et de consultation, fournit des guides et du matériel pédagogique, assure les services de conférenciers et d'animateurs et envoie aux chercheurs la documentation voulue.

Elle travaille surtout en collaboration avec les employeurs et les fournisseurs de biens et services ainsi qu'avec les syndicats et diverses associations. Elle s'intéresse surtout aux décisionnaires de certaines organisations avec lesquelles des liens de travail et de collaboration existent.

Par exemple, les agents ont mené une série de 30 séminaires sur le harcèlement et d'autres questions liées aux droits de la personne dans les régions de l'Ouest et du Québec de Revenu Canada (impôt). Ils ont examiné et modifié les lignes de conduite de VIA Rail en matière de harcèlement et de droits de la personne et ont mis au point du matériel de formation sur ces questions.

Les agents ont également analysé les besoins de formation du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et ont assuré une formation sur les droits de la personne dans 10 villes à l'intention des gestionnaires de ce Ministère.

Pour ce qui est de l'action positive, les agents ont mené des consultations auprès de la Société centrale d'hypothèques et de logement ainsi qu'avec les responsables de l'action positive de cet organisme. Ils ont aussi analysé et examiné le processus de compte rendu sur l'égalité des chances en matière d'emploi ainsi que les formulaires de demande d'emploi et les pratiques d'emploi de la SCHL.

La section cherche surtout à mettre ses ressources et ses compétences à la disposition du secteur public et du secteur privé pour favoriser l'élimination de la discrimination grâce à des changements organisationnels.

Analyse et élaboration de programmes

Les trois sections de l'administration centrale sont celle de l'analyse et élaboration de programmes, qui s'occupe de la planification à long terme et de l'élaboration de services et de ressources; celle de l'information et de la production, qui s'occupe de la mise au point des produits et de la coordination des affaires publiques de la Commission; et celle de l'exécution des programmes, responsable des activités d'information, de formation et de consultation.

Cette section s'occupe surtout des études de marché, de l'élaboration des produits et de l'évaluation des activités de la Direction. Elle coordonne la prestation de ces services entre l'administration centrale et les régions.

Un plan de trois ans délimite la nature et les objectifs de chacune des études ainsi que les calendriers, les méthodes et les budgets proposés. On procède à une recherche auprès des groupes clients visés avant de passer à la production des documents de formation.

Divers produits ont été élaborés, notamment un recueil de 34 cas comportant un index complet et des notes détaillées.

La section a également mis au point une trousse d'information, "Les droits de la personne et les groupes de défense des droits", qui constitue la première trousse d'apprentissage autodidactique complète. Elle est destinée au lecteur moyen et a recours à des instruments d'apprentissage intéressants, par exemple des jeux questionnaires, des casse-tête, des illustrations en couleurs, ainsi que des tableaux et des graphiques.

En ce qui a trait à l'évaluation, la grande activité de l'année aura été la conduite d'une étude portant sur le cadre d'évaluation. Cette étude a permis à la Direction d'obtenir les indicateurs ainsi que les instruments de cueillette de données dont elle aura besoin.

Discrimination systémique

Cette section a continué de faire profiter des groupes d'employeurs et d'employés, les associations locales de même que le personnel de la Commission de ses connaissances et de son soutien en matière de discrimination systémique et en ce qui a trait aux programmes et plans spéciaux visés au paragraphe 15(1) de la Loi et d'autres problèmes d'exécution des dispositions de la Loi (v. Étude sur la discrimination systémique, p. 45).

Parité salariale

La section de la parité salariale a mené de vastes consultations sur la modification de l'ordonnance en matière d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes (v. p. 44).

Elle a continué de faire enquête sur les plaintes déposées en vertu de l'article 11 de la Loi et a fourni aux employeurs et au public de l'information sur le dossier de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

La Commission a chargé la section de lancer une stratégie proactive pluriannuelle pour améliorer l'efficacité de l'article 11 à l'égard de l'évolution de la situation des femmes. Cet exercice a nécessité des contacts avec un grand nombre d'employeurs. Il s'agissait de leur faire savoir que la Commission s'attendait à ce qu'ils respectent la Loi, mais qu'elle n'hésiterait pas à prendre l'initiative des plaintes, ainsi que la Loi l'y autorise, en cas d'infraction. On procédera ensuite à un examen systématique qui permettra d'établir si les employeurs se conforment ou non à la Loi.

Cette direction assume la responsabilité de la Commission dans le domaine de l'information. À l'administration centrale, elle regroupe trois sections qui assurent la coordination des services et de l'information qui permettent aux employeurs et aux organisations de se conformer à la Loi. Dans chacune des sept régions, un agent des programmes d'action publique joue un rôle de premier plan dans l'exécution des services et la diffusion de l'information.

PROGRAMMES D'ACTION PUBLIQUE

La Direction a continué d'offrir son soutien à la Commission en ce qui a trait aux plaintes, aux relations avec d'autres organismes et avec le public, aux exposés devant le Parlement et aux avis aux employeurs et aux organisations au service du public.

En 1985, la Direction a effectué un travail important dans le domaine de la grossesse et de l'accouchement, des risques pour la santé et la sécurité, de l'action positive, des exigences professionnelles justifiées et des motifs justifiables, et a amorcé le travail dans d'autres domaines comme la déficience mentale et la dépendance envers l'alcool et la drogue.

En 1985, la Direction a effectué un travail important dans le domaine de la grossesse et de l'accouchement, des risques pour la santé et la sécurité, de l'action positive, des exigences professionnelles justifiées et des motifs justifiables, et a amorcé le travail dans d'autres domaines comme la déficience mentale et la dépendance envers l'alcool et la drogue.

Comme les plaintes et les questions dont s'occupe la Commission deviennent de plus en plus nombreuses et complexes, la Direction a été appelée à intensifier ses activités à l'appui du personnel et des membres de la Commission. En fait, le type de recherche qu'elle effectue a changé : auparavant, elle menait des études élémentaires portant sur des questions fondamentales liées aux droits de la personne alors que, maintenant, elle se consacre à la recherche appliquée et à l'élaboration de politiques axées sur des besoins précis touchant les activités de la Commission et des facteurs externes.

RECHERCHE ET POLITIQUES

Étude sur la discrimination systémique

Cette année, la Commission a procédé à l'examen de sa façon d'aborder la discrimination systémique.

La Commission est consciente du fait que la discrimination systémique, qui se manifeste par des lignes de conduite officielles et par le biais de pratiques plus officielles, constitue un obstacle majeur à l'égalité des chances de bien des groupes protégés par la Loi.

L'objectif de l'élimination de cet obstacle ne saurait être atteint sans que la Commission s'engage à recourir dans une perspective stratégique aux pouvoirs que lui confère la Loi pour provoquer des changements de fond dans les systèmes d'emploi et de prestation de services.

L'examen a porté sur les définitions pratiques de la discrimination systémique, sur l'usage que fait la Commission de ses pouvoirs pour prendre l'initiative de plaintes dans les cas de discrimination systémique, sur les techniques appliquées au cours des enquêtes sur les plaintes impliquant de la discrimination systémique — y compris l'affectation des ressources nécessaires — ainsi que sur les structures internes qui pourraient permettre de porter au maximum l'efficacité du traitement des plaintes, la formulation de lignes de conduite et l'exécution des programmes d'information sur les questions liées à la discrimination systémique.

L'examen a aussi tenu compte des responsabilités de la Commission à l'égard de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Le travail était complexe, mais le jeu en valait la chandelle. Au cours des quelques prochaines années, la Commission apportera, à sa façon d'aborder la discrimination systémique, des changements majeurs découlant directement de l'examen.

Politiques nationales d'enquête

Cette section fournit des avis sur les enquêtes et assure l'élaboration des politiques et des procédures relatives au traitement des plaintes. Elle assure également le contrôle de la qualité, fournit des garanties à cet égard et prend en charge la formation des enquêteurs.

C'est également à cette section qu'incombe la responsabilité de la conduite des enquêtes sur les plaintes traitées à l'échelle nationale.

L'élaboration de normes qualitatives et quantitatives devant s'appliquer au rendement des enquêteurs ainsi que l'organisation d'un système garantissant une certaine qualité ont enregistré de grands progrès au cours de l'année. Ces exercices font partie intégrante du travail de l'ensemble de la Commission qui doit améliorer le traitement des plaintes sur le plan qualitatif comme sur le plan quantitatif.

La section est de plus responsable du service de conciliation de la Commission.

Programmes d'adaptation

Cette section a été créée afin d'appliquer les modifications apportées en 1983 à la Loi pour étendre les droits des personnes présentant une déficience aux domaines de l'emploi et de l'accès aux biens et services. La Commission a approuvé des repères généraux qui permettent aux employeurs et aux fournisseurs de biens et services de s'assurer qu'ils respectent la Loi.

Cette section est aussi chargée de la mise au point du système administratif qui permet à la Commission d'examiner les demandes d'approbation des programmes d'adaptation volontaire soumis à cette fin.

DIRECTION DES PLAINTES ET DE LA MISE EN ŒUVRE

Cette année, la Direction des plaintes et de la mise en œuvre s'est livrée à un examen d'envergure en ce qui a trait à ses systèmes de gestion des plaintes. Cet exercice a donné lieu à l'implantation d'un processus perfectionné et moderne et a assuré l'efficacité de la conduite des enquêtes.

Une analyse détaillée dès le début du processus de traitement des plaintes permet une meilleure orientation des enquêtes. Par ailleurs, les processus liés à la planification des enquêtes, à l'analyse des problèmes et à la coordination entre les directions ont fait l'objet d'améliorations majeures.

Les plaintes entrent maintenant dans deux catégories : les plaintes déléguées et les plaintes non déléguées. Dans le premier cas, les plaintes sont traitées à l'échelle régionale, et le directeur régional concerné les soumet directement à la décision de la Commission. Dans le second cas, les plaintes sont traitées à l'échelle régionale avec les avis et le concours des experts-conseils de l'administration centrale et soumises à l'attention de la Commission par le directeur des plaintes et de la mise en œuvre.

Au début de 1986, certaines plaintes particulièrement complexes ou délicates seront assimilées aux plaintes traitées à l'échelle nationale et confiées aux enquêteurs de l'administration centrale. La direction s'est empressée de mettre au point un programme de formation de base à l'intention des nouveaux enquêteurs et un autre programme de formation à l'intention des enquêteurs expérimentés. Tous les enquêteurs ont suivi le programme de base ainsi que le programme avancé et axé sur la prise des dépositions et la rédaction des rapports. Ce système de formation progressif, qui fait l'objet d'une planification, devrait dorénavant assurer le maintien d'un groupe d'enquêteurs aussi compétents que professionnels.

En mars, la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la Fonction publique ont ratifié un accord destiné à accroître l'efficacité de la première comme de la seconde à l'égard des enquêtes sur les plaintes émanant de fonctionnaires.

En vertu de cet accord, la CCDFP fera enquête sur toutes les plaintes déposées par des fonctionnaires et dénonçant des discriminations fondées sur l'un des dix motifs de distinction illicite, tandis que la Commission de la Fonction publique continuera de faire enquête sur les plaintes déposées pour traitement injustifié et d'informer les intéressés de leurs droits d'appel aux termes de la Loi sur la Fonction publique. Les deux Commissions maintiendront une liaison suivie pour faire en sorte que les cas de discrimination soient transmis de la CFP à la CCDFP.

Ordonnance sur l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes

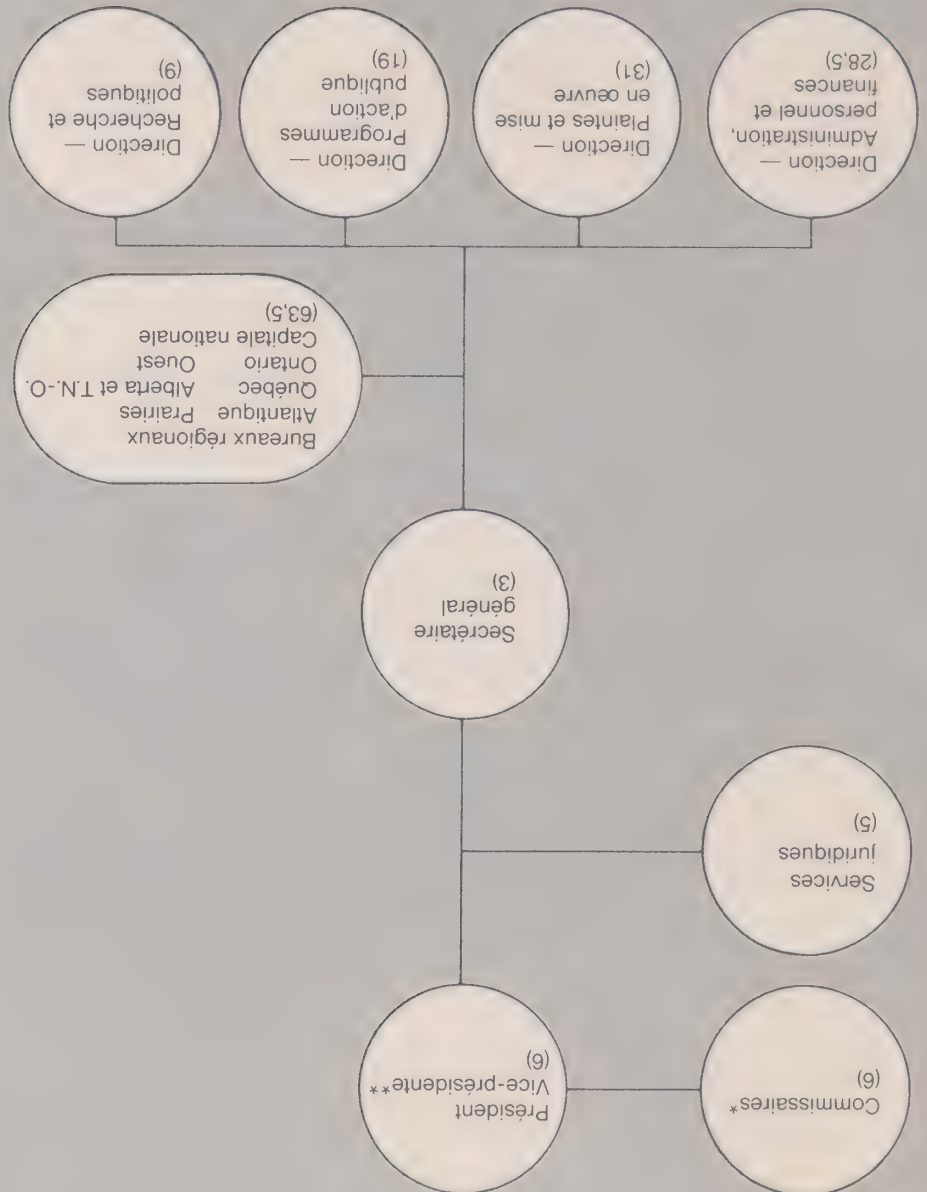
En mars, la Commission a transmis, avec prière de faire connaître leurs observations par écrit, à une soixantaine d'employeurs du secteur public et du secteur privé, d'organisations d'employés, d'associations de femmes et d'organismes voués aux droits de la personne, son ordonnance proposée en matière d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, ordonnance destinée à faciliter le respect de l'article 11 de la Loi qui dispose que les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement ont droit à la même rémunération.

Les organisations consultées ont indiqué, dans leurs réponses, qu'elles avaient besoin de directives sur la façon de se conformer à l'article 11 et qu'elles souhaitaient en obtenir.

La Commission a finalement donné son aval à la nouvelle ordonnance en décembre après une nouvelle série de consultations tenues au cours de l'été et de l'automne.

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la
personne compte un effectif de 165
employés.



* À temps partiel, nommés par le gouverneur en
conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)
** Deux personnes à temps plein,
quatre personnes pour le soutien

ACTIVITÉS DES DIRECTIONS EN 1985

INTRODUCTION

À l'administration centrale de la Commission, à Ottawa, le Secrétaire général supervise le travail de quatre directions et de sept bureaux régionaux. Les quatre directions — Recherche et politiques; Plaintes publiques; Administration, personnel et finances — élaborent des lignes de conduite et des pratiques se rapportant aux opérations, à l'administration et aux programmes. Elles secondent par ailleurs le Secrétaire général, chargé d'assurer un soutien opérationnel et de donner une certaine orientation aux sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Les Services juridiques, qui relèvent du bureau du Président, fournissent des avis juridiques à la Commission et à ses employés.

Plaintes de harcèlement sexuel*

Années	1985	1984	Acceptées avant 1984, pendantes	Total
Plaintes rejetées	5	1		6
Plaintes réglées	2	3		5
Autres	2	2		4
Plaintes non instruites	1			1
Aucune autre procédure	1			1
Sous-total (dossiers fermés)	11	6		17
En cours d'enquête	18	10	3	31
Conciliation	3	1		4
Tribunal	1			1
Total	33	17	3	53

* Les cas de harcèlement sexuel faisant partie de ce tableau sont les cas où le harceleur tente d'avoir des relations sexuelles avec la victime.

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Motifs	1985	1984	Total 1984-1985
Race/Couleur	15	14	29
Origine nationale ou ethnique	4	5	9
Religion	1	2	3
Age	2	3	5
Sexe	8	22	30
Situation de famille/ état matrimonial	2	2	4
Deficience	4	10	14
Total	36	58	94

Plaintes acceptées, par province et par motif

Provinces	Race/ Couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/ état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Total 1985	Total 1984	Total 1984 et 1985
Terre-Neuve				1	1	2	4		8	13	21
Île-du-Prince- Édouard									3	3	3
Nouvelle-Écosse				6	5	2	13		29	25	54
Nouveau- Brunswick				1	2		3		6	16	22
Québec	7	4		9	14	6	29	1	70	65	135
Ontario	32	10	2	39	27	11	34	1	156	155	311
Manitoba	5	1	4	3	9		11	1	34	32	66
Saskatchewan	5	1		2	1	3			12	19	31
Alberta	5		2	2	8	1	7		25	36	61
Colombie- Britannique	7	1	1	3	10	4	6		32	42	74
T.N.-O.					4				4	4	8
Autres*			1					1			1
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135			410	
Total 1984 et 1985	123	44	16	112	182	62	245	3			787

* Les Canadiens vivant à l'étranger.

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Motifs	Race/Couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille / état matrimonial	Déficience	Total — 1985	Total — 1984	Total — 1984 et 85
Plaintes rejetées	1	1	1	1	5		7	17	22	39
Plaintes réglées	1	1	1	2				2		2
Aucune autre procédure										
Autres	1	1			1		1	3	2	5
Total 1985	2	1	1	5	6		8	23		
Total 1984				2	14		7		26	
Total 1984-1985	2	1	1	7	20		15			49

Nombre de demandes de renseignements 1980-1985

1980	13 062
1981	23 202
1982	24 186
1983	29 759
1984	31 473
1985	39 417

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat

Résultats	Mis en cause	Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
		Total 1984	Total 1985	Aucune autre procédure plaintes reçues après le 1 ^{er} octobre 1985*	Plaintes non instruites (reçues après le 1 ^{er} octobre 1985)*	Autres*	Plaintes fondées	Plaintes non fondées	Plaintes non fondées	Plaintes non fondées	Plaintes non fondées																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
Gouvernement du Canada	Ministères	218	100	9	11	33	14	118	3	1	5	2	30	14	66	5	23	5	3	30	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

* De janvier à septembre, "Autres" comprend les plaintes renvoyées à des instances plus appropriées (comme une procédure de règlement des griefs), abandonnées ou retirées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence fédérale. Par suite des modifications apportées à la Loi en octobre et des modifications apportées ensuite aux procédures administratives, ces plaintes entrent dans les catégories "Non instruites" et "Aucune autre procédure" pour la période allant d'octobre à décembre.

Plaintes acceptées par région, par motif

Motifs	Régions									
	Administration centrale	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta et T.N.-O.	Ouest	Total — 1985	Total — 1984
Race/ Couleur		9	5	5	21	10	3	11	64	59
Origine nationale ou ethnique		5	1	3	5	2		1	17	27
Religion		1		1	1	4	2	1	10	6
Âge		28	8	8	12	5	2	3	66	46
Sexe	3	14	6	14	13	8	13	10	81	101
Situation de famille / état matrimonial		6	6	7	2		1	4	26	36
Déficience	1	13	20	29	18	15	8	6	110	135
État de personne gracée				2		1			3	
Total 1985	4	76	46	69	72	45	29	36	377	
Total 1984		81	54	57	81	54	38	45	410	
Total 1984-1985	4	157	100	126	153	99	67	81		787

Nombre de demandes de renseignements, d'accueils et de plaintes, par région, 1985

Régions	Demandes de renseignements	Accueils	Plaintes
Administration centrale	1 757	4	4
RCM	3 965	478	76
Atlantique	3 401	142	46
Québec	13 073	162	69
Ontario	9 536	421	72
Prairies	2 821	184	45
Alberta et T.N.-O.	2 488	72	29
Ouest	2 376	172	36
Total	39 417	1 635	377

Résultats des plaintes instruites, par année
[y compris le pourcentage du total]

Années	Réjettées	Réglées	Autres *	Non instruites *	Aucune autre procédure *	Sous-total (dossiers fermés)	Conciliation	Tribunal	Total des plaintes
1 ^{er} oct. au 31 déc. 1985	68 50%	15 11%		12 9%	15 11%	110 81%	26 19%	1	137 100%
1 ^{er} janv. au 30 sept. 1985	111 43%	33 13%	50 19%			194 75%	51 20%	13 5%	258 100%
Total — 1985	179 45%	48 12%	50 13%	12 3%	15 4%	304 77%	77 20%	14 3%	395 100%
Total — 1984	128 48%	70 26%	28 10%			226 84%	32 12%	11 4%	269 100%
Total — 1984 et 1985	307 46%	118 18%	78 12%	12 2%	15 3%	530 81%	109 16%	25 3%	664 100%

* De janvier à septembre, "Autres" comprend les plaintes renvoyées à des instances plus appropriées (comme une procédure de règlement des griefs), abandonnées ou retirées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence fédérale. Par suite des modifications apportées à la Loi en octobre et administratives, ces plaintes entrent dans les catégories "Non instruites" et "Aucune autre procédure" pour la période allant d'octobre à décembre.

GRAPHIQUES

Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1985



Plaintes acceptées portant sur la déficence, par type et par année

Type de déficence	1985	1984	Total 1984-1985
Alcoolisme	6	5	11
Allergies	2	4	6
Amputation/membre invalide	3	2	5
Arthrite	1	1	2
Blessure	4	14	18
Cancer	1		1
Déficience mentale	8	11	19
Diabète sucré	7	10	17
Epilepsie	8	7	15
Lumbago		2	2
Maladie de peau	1	1	2
Maladie pulmonaire		1	1
Maladie respiratoire	2	2	4
Paralysie	1	1	2
Paralysie cérébrale		2	2
Problèmes de dos	14	8	22
Problèmes dentaires		4	4
Sclérose en plaques		1	1
Stress	1	1	2
Toxicomanie	1		1
Troubles cardiaques	3	3	6
Troubles de la parole		2	2
Troubles de la vue	33	24	57
Troubles de l'ouïe	7	2	9
Utilisation d'un fauteuil roulant	1	5	6
Autres	5	22	27
Total	109	135	244

La Cour l'a débouté de sa demande, précisant que la pratique en vertu de laquelle la Commission communiquait au plaignant et au mis en cause le rapport de l'enquêteur ainsi que tous les autres documents qu'elle se propose d'examiner, et autorise les parties à présenter leurs observations écrites au sujet des documents et de la plainte avant de rendre une décision respectait les principes de la justice naturelle.

Robichaud c. le ministre de la Défense nationale

La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du tribunal d'appel selon laquelle le supérieur de Mme Robichaud à la base des Forces armées canadiennes de North Bay s'était rendu coupable, à son endroit, de discrimination fondée sur le sexe en la harcelant. Cependant, à l'exclusion du juge MacGaugan, la Cour a rejeté la plainte déposée contre le Ministère, précisant que la responsabilité du harcèlement ne peut, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, être imputée à l'État que s'ils sont le fait du ministre ou du Conseil du Trésor.

La Commission et Mme Robichaud ont été autorisées à en appeler devant la Cour suprême du Canada sur la question de la responsabilité du Ministère.

Syndicat des employés de production de Québec et de l'Acadie (SEPA) c. la Commission canadienne des droits de la personne et la Société Radio-Canada

Le syndicat en a appelé, devant la Cour fédérale du Canada, d'une décision de la Commission canadienne des droits de la personne de rejeter une plainte selon laquelle la Société Radio-Canada aurait établi ou maintenu des échelles de salaire différentes entre les employés du sexe masculin et ceux du sexe féminin dans certains postes en raison de leur sexe.

Mme Julie Dalton, aussi employée de CP Air, a demandé à la Cour fédérale d'empêcher, par voie d'injonction, la mise en œuvre des modalités du règlement approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne. La Cour fédérale a accordé l'injonction demandée. La Commission a porté la décision en appel devant la Cour d'appel fédérale, et celle-ci a rendu, le 16 décembre, un jugement en faveur de la Commission.

La Cour d'appel a décidé que la Commission n'est pas tenue d'informer individuellement les membres d'un syndicat avant d'approuver un règlement touchant une convention collective et a disposé que, dans ce cas, le règlement approuvé pouvait être mis en œuvre par toutes les parties dans sa forme originale.

Energie atomique du Canada Ltée c. la Commission canadienne des droits de la personne

Le tribunal a tenu des audiences en 1984 et 1985 à Halifax (voir la partie "Tribunaux"). Le 16 octobre 1985, le mis en cause a soulevé l'objection MacBain (voir ci-après). Le tribunal a décidé de soumettre à la Cour d'appel fédérale la question de savoir s'il devait poursuivre ses audiences.

La Cour a décidé que le tribunal avait le droit de poursuivre son enquête. Il fallait faire valoir le plus tôt possible les droits à la justice fondamentale garantis par la *Déclaration canadienne des droits*. La Cour a conclu que s'ils ne soulevaient pas l'objection MacBain dès le début de l'audience, les mis en cause n'avaient plus le droit d'alléguer qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire que le tribunal pouvait être partial. Cette décision est très importante pour la Commission puisqu'elle permet la poursuite de l'examen de cas auxquels 190 jours en tout ont déjà été consacrés.

MacBain c. la Commission canadienne des droits de la personne

La Cour d'appel fédérale a cassé la décision du tribunal qui a établi que M. MacBain avait harcelé sexuellement une de ses anciennes employées. Elle ne s'est toutefois pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte. La Cour a également déclaré inopérants, dans l'affaire MacBain, les articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui prévoient la nomination, par la Commission, du tribunal. Cela, en raison de la crainte raisonnable exprimée à l'égard de l'impartialité de la procédure prévue par la Loi et en vertu de laquelle la Commission avait nommé un enquêteur, avait décidé de soumettre la plainte à l'examen d'un tribunal, avait nommé les membres du tribunal et avait pris position, devant le tribunal, contre M. MacBain.

La Cour a jugé que cette procédure empêchait M. MacBain de voir ses droits et obligations établis en fonction de la justice fondamentale prévue dans la *Déclaration canadienne des droits*. L'avocat de M. MacBain s'est présenté aux audiences uniquement pour s'opposer à la constitution du tribunal et n'a pas pris part aux audiences comme telles.

McKenzie c. la Commission canadienne des droits de la personne

M. Dan McKenzie a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une ordonnance empêchant la Commission de donner suite à sa plainte et de rendre sa décision à moins qu'elle ne tienne une audience publique à laquelle son avocat et lui pourraient participer. Il a cherché à obtenir de la Cour qu'elle déclare qu'il y était autorisé.

• **Les adaptations raisonnables** — La Cour est également d'avis, à l'exception du juge LeDain, que l'employeur n'est pas tenu de faire des adaptations raisonnables. L'employeur pourrait donc se dire prêt à engager une personne en fauteuil roulant sans lui offrir pour autant un bureau qui ait suffisamment d'espace pour lui permettre de manoeuvrer son fauteuil. Il paraît donc que, là aussi, le droit à l'égalité des chances garanti par la Loi ne serait pas facile à assurer dans la vie de tous les jours.

Le Procureur général du Canada est intervenu au nom du ministre du Travail à l'appui de la position du CN selon laquelle le port du casque protecteur constituait une exigence professionnelle justifiée.

L'appel a été entendu devant la Cour suprême du Canada le 30 janvier 1985. Dans un arrêt rendu le 17 décembre 1985, la Cour suprême du Canada a débouté la Commission et M. Bhinder de leurs appels. La Cour suprême a confirmé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à la discrimination non intentionnelle et à la discrimination indirecte. Cependant, elle a également statué que les employeurs ne sont nullement tenus de faire des adaptations raisonnables pour répondre aux besoins des employés ou des employés éventuels.

Cette décision ébranle sérieusement le principe de l'évaluation individuelle du fait que la Cour suprême a disposé que l'exigence professionnelle justifiée doit être établie en fonction du poste et non du titulaire. La Commission canadienne des droits de la personne adressera un rapport spécial au Parlement sur l'arrêt rendu dans l'affaire Bhinder et sur les modifications législatives qu'elle recommandera.

Mme Perruzza avait déposé des plaintes contre CP Air, son employeur, et son syndicat en 1983, alléguant une discrimination fondée sur l'âge parce que l'on s'était servi de l'âge pour déterminer l'ancienneté de deux employés en vertu de la convention collective. Les modalités du règlement prévoient la réattribution de l'ancienneté par tirage au sort.

Dalton c. la Commission canadienne des droits de la personne, Perruzza et la Fraternité des commis des compagnies de chemins de fer et d'aviation, System Board of Adjustment 435 et CP Air Ltée

La Cour d'appel fédérale a confirmé le bien-fondé de la décision du tribunal d'appel portant qu'Air Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en refusant d'embaucher comme apprentis-pilotes six personnes âgées de plus de 27 ans. La Cour a précisé qu'Air Canada n'avait pas établi que sa ligne de conduite constituait une exigence professionnelle justifiée. Les plaintes ont été réglées avant que le tribunal ne reprenne ses audiences pour déterminer les dommages. Air Canada a abandonné la ligne de conduite établissant l'âge à l'embauchage.

Carson, Nash, Tall, James c. Air Canada

M. John Ross Taylor et le *Western Guard Party* en ont appelé de la décision de la Division de première instance de la Cour fédérale qui a rejeté l'argument selon lequel l'article de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit de diffuser par téléphone des messages enregistres incitant à la haine va à l'encontre de la clause de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui garantit la liberté d'expression.

La Commission canadienne des droits de la personne c. John Ross Taylor et le Western Guard Party

La Cour suprême du Canada a acquiescé à la demande d'autorisation d'interjeter appel de la Commission et d'Action Travail des femmes.

Behinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. les Chemins de fer nationaux du Canada

M. Behinder, dont la religion impose aux hommes de porter un turban et nul autre couvre-chef, avait travaillé dans les cours de triage du CN pendant quatre ans et demi avant l'adoption de la politique relative au casque de sécurité. Un tribunal constitué par la Commission a jugé que le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard de M. Behinder en l'obligeant à porter un casque et lui a ordonné de réembourser le plaignant sans perte d'ancienneté et de lui verser 14 500 \$ pour perte de salaire.

Cette affaire soulève deux questions très importantes :

- **L'intention** — Dans sa décision, à laquelle le juge LeDain n'a pas souscrit, la Cour d'appel fédérale soutient que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas lorsqu'il n'y a eu ni différence de traitement ni intention de faire de la discrimination. Cela paraît attaquable la base même du programme de la Commission visant à mettre fin à la discrimination systémique qui se produit lorsque les lignes de conduite et les pratiques d'un organisme limitent l'égalité des chances. La Commission croit que, dans la plupart des cas, ce genre de discrimination est le fait d'habitudes bien ancrées plutôt que de préjugés en soi. Il serait impossible de prouver l'existence d'une intention discriminatoire qui n'a jamais été présente, et la plupart des cas de discrimination systémique ne seraient pas visés par l'intention exprimée par le Parlement à l'article 2 de la Loi d'établir l'égalité.

Le CN a contesté cette décision devant le tribunal fédérale. L'ordonnance du tribunal comporte deux volets. Le premier prévoit des mesures permanentes d'application immédiate obligeant le CN à cesser d'utiliser des tests d'aptitudes mécaniques qui donnent lieu à des discriminations à l'endroit des femmes pour la plupart des postes de débutant; de cesser de faire passer aux candidates des tests d'aptitudes physiques non imposés aux hommes; de cesser d'exiger une expérience de soudure pour la plupart des postes de débutant; d'informer le public des postes offerts et des exigences réelles de ces postes; de maintenir ses programmes en matière de harcèlement sexuel pour faire en sorte que tous les candidats sont traités équitablement sans égard à leur sexe.

Le deuxième volet prévoit des mesures spéciales temporaires obligeant le CN à confier un poste de col bleu sur quatre à des femmes et ce, jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de l'effectif col bleu du CN dans la région du Saint-Laurent. Ce programme devait débuter après le rappel de tous les travailleurs mis en disponibilité ou un délai d'un an selon la première de ces deux éventualités. Le CN était également tenu de lancer une campagne de publicité pour attirer les femmes vers des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

La Cour d'appel fédérale a cassé la partie de l'ordonnance imposant un quota et un objectif en pourcentage à l'égard de l'embauchage de femmes dans les postes visés. La Cour est d'avis que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'autorise pas les tribunaux à ordonner des quotas pour réparer les préjudices déjà causés. Le seul objectif que pourraient viser les quotas est la prévention de la répétition d'actes discriminatoires.

En désaccord avec cette décision, le juge MacGugan a soutenu que le genre de quota imposé pouvait être considéré comme préventif. La Cour n'a relevé aucune autre erreur de fait dans la décision du tribunal.

**Alliance de la Fonction publique
du Canada c. Qu'Appelle Indian
Residential School Council**

L'AFPC s'est plainte du fait que les échelons de salaire associées aux emplois occupés surtout par des femmes étaient inférieures à celles s'appliquant aux emplois occupés surtout par des hommes malgré le fait que les fonctions étaient dans bien des cas équivalentes.

Un tribunal a été constitué pour examiner la plainte déposée contre un conseil scolaire administrant des écoles de réserves indiennes au nom du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

**Rodger c. les Chemins de fer
nationaux du Canada**

Le plaignant alléguait que le CN avait limité ses perspectives d'emploi en raison de deux attaques d'apoplexie qu'il avait eues à son domicile.

Le tribunal a rejeté la plainte. Il a établi que la décision du CN de lui confier des fonctions moins dangereuses durant une période de trois ans était raisonnable du fait qu'il s'agissait là de la période "sûre" d'après les connaissances médicales du moment avant de lui permettre de réintégrer ses fonctions de serre-freins.

**Stanley, Jones, Magera et Howell c.
la GRC**

Quatre femmes employées pour surveiller des prisonniers dans des centres de détention locaux de l'Alberta ont porté plainte, alléguant que la ligne de conduite de la GRC selon laquelle les gardiens devaient être du même sexe que les prisonniers pour des raisons liées au respect de la vie privée et à la sécurité limitait leurs perspectives d'emploi du fait qu'elle les restreignait à la garde de femmes. Les audiences ont été tenues en 1985.

**Sumbal c. les Chemins de fer
nationaux du Canada**

L'audition de la plainte déposée par Paviat Singh Sumbal, un sikh, pour discrimination fondée sur la religion en matière d'emploi, a été ajournée jusqu'à ce que l'issue de l'affaire *Bhinder c. le CN* soit connue (v. "Tribunaux judiciaires").

Villeneuve c. Bell Canada

M. Villeneuve s'est plaint d'avoir été congédié par Bell Canada et de s'être vu refuser un emploi dans un autre service de l'entreprise en raison de sa déficience (varicocèle). Le tribunal a déclaré que l'employeur s'était rendu coupable de discrimination du fait que les restrictions qu'il avait associées à la déficience du plaignant ne constituaient pas une exigence professionnelle justifiée. Le tribunal a ordonné à Bell Canada d'indemniser le plaignant pour salaire perdu et de lui donner un emploi. L'employeur a porté la décision devant un tribunal d'appel.

Tribunaux judiciaires

En plus des cas soumis aux tribunaux des droits de la personne, la Commission est intervenue, en 1985, dans les affaires suivantes devant des tribunaux judiciaires.

**Action Travail des femmes c. les
Chemins de fer nationaux du
Canada**

En 1984, un tribunal des droits de la personne a jugé fondée la plainte déposée en 1979 par un groupe de femmes de Montréal, Action Travail des femmes, contre les Chemins de fer nationaux du Canada alléguant que les politiques d'emploi de cette compagnie empêchent les femmes d'avoir accès aux emplois traditionnellement réservés aux hommes. Le tribunal avait été constitué en 1981.

Morrell et LeBlanc c. la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Mmes Morrell et LeBlanc alléguaient qu'on leur avait refusé des prestations ordinaires d'assurance-chômage en raison de l'article 46 de la Loi sur l'assurance-chômage qui stipule qu'une femme ne peut avoir droit aux prestations ordinaires pendant la période de huit semaines précédant la date prévue de la naissance de son enfant et les six semaines suivant l'adite naissance. Ni l'une ni l'autre des plaignantes n'avait droit aux prestations d'assurance-chômage en cas de grossesse.

La loi abrogeant l'article 46 a été adoptée avant que Mmes Morrell et LeBlanc demandent des prestations, mais n'est entrée en vigueur qu'après qu'il a été établi qu'elles n'y étaient pas admissibles.

La plainte de Mme LeBlanc a fait l'objet d'un règlement avant les audiences. Dans le cas de Mme Morrell, le tribunal a constaté que la CEIC avait enfreint la Loi canadienne sur les droits de la personne parce que le Parlement avait manifesté son intention de mettre un terme à la discrimination inhérente à l'article 46 de la Loi sur l'assurance-chômage avant que Mmes Morrell et LeBlanc demandent des prestations ordinaires. La CEIC a en appel de la décision.

Nowell c. les Chemins de fer nationaux du Canada

Un tribunal a été constitué pour examiner la plainte selon laquelle le CN aurait limité les perspectives d'emploi du plaignant en raison de sa condition de diabétique. Les audiences se poursuivent.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

M. McCreary, âgé de 37 ans, a accusé l'entreprise Greyhound Bus Lines d'avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'âge en n'engageant que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans.

L'entreprise avait refusé d'embaucher M. McCreary, soutenant que les nouveaux chauffeurs se voient attribuer les trajets les moins favorables et qu'ils doivent être assez jeunes pour supporter le stress supplémentaire. Une plainte semblable avait été rejetée en 1980 quand un tribunal avait confirmé le bien-fondé de la limite d'âge de 40 ans imposée aux nouveaux chauffeurs de la compagnie Voyageur Colonial.

Le tribunal a jugé que la plainte était fondée après avoir établi qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour conclure que l'incapacité à supporter le stress est liée à l'âge. Le tribunal d'appel a mis l'affaire en délibéré.

Mahon c. le Canadien Pacifique Ltée

Un tribunal a jugé fondée la plainte selon laquelle le Canadien Pacifique s'était rendu coupable de discrimination en refusant d'embaucher M. Mahon comme manoeuvre et posait de voies. La ligne de conduite de l'entreprise stipule qu'un diabétique ne peut être engagé dans une zone où circulent des trains et de l'équipement, ou pour un emploi dont les exigences physiques sont grandes.

Le tribunal a ordonné à l'entreprise d'indemniser le plaignant pour salaire perdu et de lui offrir un emploi. Il a également enjoint le mis en cause de rembourser le gouvernement fédéral des sommes versées au plaignant en prestations d'assurance-chômage. L'entreprise a porté la décision du tribunal devant la Cour d'appel fédérale.

Erickson c. Canadian Pacific Express and Transport Ltd.

Le plaignant alléguait que l'entreprise l'avait remercié de ses services comme chauffeur de poids lourds parce qu'il portait un appareil auditif. L'entreprise a soutenu que même si le plaignant satisfaisait aux normes de la Colombie-Britannique en matière d'audition pour obtenir un permis de chauffeur de poids lourds, le fait qu'il avait besoin d'un appareil auditif pour ce faire constituait un risque pour sa sécurité, celle de ses collègues et celle du public. Les audiences devraient débiter au printemps de 1986.

Forseille c. United Grain Growers

L'entreprise a congédié le plaignant peu après l'avoir embauché comme manutentionnaire de grain, alléguant que le milieu de travail était dangereux pour un diabétique. Le tribunal a rejeté la plainte estimant que l'entreprise avait à juste titre établi que les limites associées à la condition du plaignant n'étaient pas acceptables pour des raisons de sécurité.

Gervais c. Agriculture Canada

Un tribunal a été constitué pour entendre la plainte déposée par une employée d'Agriculture Canada contre un de ses supérieurs, pour harcèlement sexuel. Les audiences ont été ajournées en décembre.

Kibale c. Transports Canada

Le plaignant alléguait que c'était pour une cause de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique qu'il n'avait pas obtenu un poste au sein de la Fonction publique bien qu'il fût arrivé premier à un concours. Le tribunal a rejeté la plainte. Même s'il a constaté des irrégularités dans le processus d'embauchage, il n'a découvert aucune preuve de discrimination. Le plaignant a porté l'affaire devant un tribunal d'appel.

Kawailak c. la Banque de Montréal

La plainte d'une employée de banque qui s'était vue conseiller par son médecin de s'abstenir d'aller travailler pour mener sa grossesse à terme — après de nombreuses fausses couches — mais qui ne pouvait obtenir de prestations d'invalidité à court terme a fait l'objet d'un règlement avant les audiences. La disposition de la ligne de conduite contestée a été modifiée, et la plaignante a obtenu une indemnité pour rémunération perdue et préjudice moral.

Section 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Energie atomique du Canada Ltée

La section 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie de l'usine d'eau lourde d'Energie atomique du Canada Ltée à Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Écosse, s'est plainte auprès de la Commission en avril 1979 que les commises et secrétaires (toutes des femmes) exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine (membres de la section 785), mais touchaient un salaire moins élevé.

Après plusieurs journées d'audiences, l'Energie atomique du Canada s'est adressée à la Cour fédérale pour établir la portée d'un règlement entre la section 916 et l'Energie atomique.

La Commission n'était pas partie au règlement, mais elle avait été partie aux audiences du tribunal. Les procédures ont été annulées à la suite de la requête de la Commission.

Cependant, le tribunal a décidé de saisir la Cour d'appel fédérale de la question de la portée de la décision rendue dans l'affaire *MacBain* (v. "Tribunaux judiciaires") sur ses procédures.

Cashin c. la Société Radio-Canada

Mme Rosann Cashin alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial de la part de la Société Radio-Canada, prétendant que son contrat de journalistes spécialisée dans le domaine des ressources naturelles n'avait pas été renouvelé parce que son mari, directeur de Pétro-Canada et président du syndicat des pêcheurs de Terre-Neuve, était un homme en vue.

À la suite d'un jugement de la Cour d'appel fédérale annulant la décision par laquelle la Commission avait rejeté la plainte de Mme Cashin, la Commission a constitué un tribunal qui a tenu audience en 1984 et en 1985.

Dans une décision rendue le 4 décembre, le tribunal a jugé la plainte fondée et a ordonné à la Société Radio-Canada de faire une offre à la plaignante en vue de la réintégrer dans son poste ou de lui offrir un poste semblable, dans les meilleurs délais. De plus, le tribunal a accordé 2 500 \$ à la plaignante pour préjudice moral, ainsi qu'une somme pour rémunération perdue dont le montant n'a pas encore été déterminé.

Cassan, Dallas, Overby, Borley, Burke, Best et Burke c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Un même tribunal a été chargé d'entendre plusieurs plaintes relatives à la politique de la mise en cause voulant que les employés dans la fonderie de l'entreprise occupent des postes dont les titulaires sont peu exposés au plomb, ou ne le sont pas.

DeJager c. le ministère de la Défense nationale

Un tribunal a entendu la plainte d'un ancien membre des Forces armées qui a été réformé pour asthme bronchique. Le Ministère a soutenu qu'il s'agissait d'une exigence professionnelle justifiée puisque le plaignant ne pouvait exécuter les fonctions de maître d'équipage dans les conditions associées au service militaire. L'affaire a été mise en délibéré.

Chadelaine et Gravel c. Air Canada

Une audience a eu lieu en décembre 1984, et l'entreprise a demandé au tribunal de rejeter les plaintes, faute de preuves. Dans une décision rendue le 21 mars 1985, le tribunal a rejeté la plainte de Burke, Best et Burke pour défaut de comparaitre et a ordonné la poursuite des auditions dans les autres plaintes.

Bennett-MacPherson c. White Pass and Yukon Route Corporation

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe après qu'on eut refusé de l'embaucher comme mécanicien de locomotives pour la compagnie de chemins de fer *White Pass and Yukon Route*. Le mécanicien de locomotives assure l'entretien des trains.

La Commission a, sans succès, interjeté appel de la décision du tribunal des droits de la personne selon laquelle la *White Pass and Yukon Route Corporation* n'avait pas fait preuve de discrimination à l'égard de Mme MacPherson.

Le tribunal d'appel n'a relevé aucune erreur de fait dans la décision antérieure selon laquelle la plaignante était qualifiée, mais n'avait pas fait part de ses compétences au cours de l'entrevue. Rien ne laissait croire que l'employeur aurait omis de s'enquérir de l'expérience de la candidate parce qu'elle était une femme.

Bradley, Boule, Mondoux, Union of Solicitor General Employees Syndicat des employés du Soliciteur général c. Service correctionnel Canada

Un tribunal des droits de la personne a été chargé d'examiner les plaintes relatives au fonctionnement d'un programme d'action positive institué par le Service correctionnel du Canada et alléguant que les emplois offerts aux hommes avaient été réduits.

Bubelis c. la GRC

Un tribunal des droits de la personne sera constitué et chargé d'examiner une plainte alléguant que la GRC aurait refusé d'engager M. Bubelis en raison de sa condition dentaire. D'après une exigence de la GRC, tous les problèmes dentaires doivent être éliminés avant le recrutement.

Campbell, Ricard, Atkinson, McBratney, Hull et McMaster c. la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée

Un même tribunal des droits de la personne a été chargé d'examiner chacune des six plaintes de discrimination fondée sur la déficience physique et déposées contre l'entreprise par des hommes dont la candidature avait été rejetée pour des raisons médicales.

Chacun des plaignants alléguait qu'il

avait été victime de discrimination individuelle mais aussi que l'entreprise maintenait des lignes de conduite et des pratiques qui tendaient à limiter les perspectives d'emploi des personnes présentant des déficiences physiques. L'entreprise a soutenu que ses normes de santé constituaient des exigences professionnelles justifiées.

Le tribunal a entendu les objections préliminaires relatives aux diverses plaintes en 1984, et a ensuite procédé à l'examen de chaque cas quant au fond.

Dans le premier cas, M. McBratney s'était vu refuser le poste d'apprenti-mécanicien industriel à cause d'une déviation de la colonne vertébrale. Le tribunal a ordonné au mis en cause de lui accorder l'emploi qu'il avait postulé avec ancienneté remon- tant à la date de sa demande et 500 \$ pour préjudice moral.

L'entreprise a également été enjointe de verser 1 000 \$ à M. Atkinson, qui était atteint d'une déficience auditive et qui avait une plaie d'acier dans une épaule. Elle a aussi dû verser 2 000 \$ à M. McMaster et lui offrir un emploi.

L'audition des autres plaintes devrait se poursuivre. La question de savoir si les lignes de conduite ou les pratiques de l'entreprise sont discriminatoires dans tous les cas, exception faite de celui de M. McBratney, fera l'objet d'un examen ultérieurement.

Un homme qui s'est vu refuser un emploi d'ouvrier en chantier à Elliot Lake en Ontario parce qu'il avait besoin de verres correcteurs a reçu une indemnité de 8 162,05 \$ pour salaire perdu et s'est vu offrir un autre emploi.

Le médecin de l'entreprise a expliqué au plaignant que sa vue de l'œil gauche était extrêmement faible, mais que cela pouvait être corrigé à l'aide de verres correcteurs. Le même jour, le plaignant s'est rendu chez un optométriste et a obtenu les verres trois jours plus tard. Mais, dans un rapport portant une date postérieure de deux semaines, l'entreprise lui a refusé l'emploi, déclarant qu'il ne satisfaisait pas aux normes médicales.

En fait, l'enquête a permis de constater qu'il n'avait jamais subi de tests établis-sant qu'il était incapable d'exécuter les tâches essentielles de son poste.

LITIGES ET DÉCISIONS

Tribunaux des droits de la personne

Jusqu'au 15 octobre 1985, c'est la Commis-sion canadienne des droits de la personne qui constituait les tribunaux des droits de la personne. Ces tribunaux fonctionnaient indépendamment de la Commission et se composaient de un à trois membres choi-sis à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

Le 15 octobre, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée de façon à rendre les tribunaux encore plus indépendants de la Commission. Le poste de président du Comité du tribunal des droits de la personne a été créé. Mainte-nant, lorsque la Commission est convain-cue que l'examen de la plainte est justifié, elle peut demander au président dudit comité de constituer un tribunal.

Le Conseil du Trésor a admis que les deux groupes à prédominance féminine avaient subi une disparité salariale par comparai-son de groupes à prédominance masculine, c'est-à-dire ceux de l'agriculture, de la bio-logie, de la chimie, des sciences fores-tières et des sciences physiques. La comparaison des emplois a porté sur les qualifications, les efforts, les responsabili-tés et les conditions de travail.

Le règlement intervenu entre l'Institut pro-fessionnel et le Conseil du Trésor est pro-visoire. Des ajustements seront apportés aux termes de l'étude sur la parité sala-riale, c'est-à-dire l'examen de tous les emplois de la Fonction publique fédérale, dont la tenue a été annoncée en mars.

Déficience

Un camionneur de l'Alberta qui a été ren-voyé deux semaines seulement après avoir été engagé, lorsque la compagnie a appris que sa jambe gauche était amputée, rece-vra une indemnité de 7 932 \$ pour perte de salaire, frais de réinstallation et dommages-intérêts.

Le plaignant alléguait qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa défi-cience. Les parties ont accepté un régle-ment à l'amiable avant que la Commission instrise la plainte, lorsque la compagnie a indiqué qu'une erreur humaine, et non une ligne de conduite discriminatoire, expli-quait la façon dont le plaignant avait été traité.

Le plaignant avait été renvoyé deux semaines après avoir été embauché lors-qu'un médecin de l'entreprise a constaté que sa jambe était amputée sous le genou. Il lui a alors indiqué qu'en raison d'une ligne de conduite, l'entreprise ne pouvait le garder à son service.

En fait, l'entreprise avait pour principe d'évaluer les candidats en fonction de leurs aptitudes, et le plaignant n'avait aucune difficulté à faire son travail.

Le personnel de la Commission a ensuite rencontré les représentantes de l'association des femmes qui ont exprimé des doutes à l'égard de l'efficacité du programme d'action positive, en raison surtout du climat économique qui prévalait au Canada.

L'association a accepté la proposition sous réserve d'une modification supplémentaire au programme, modification que l'entre-prise et la Commission ont jugée acceptable.

Parité salariale

Une commisée et un manutentionnaire travaillant dans une ferme agricole des Prairies exécutent-ils des fonctions équivalentes ?

C'est ce qu'a prétendu une commisée, qui a déposé une plainte pour disparité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Les conclusions de l'enquête n'ont pas appuyé son allégation et la Commission a rejeté la plainte.

Comment au juste compare-t-on des emplois ?

La coopérative s'était servie de deux plans d'évaluation pour déterminer que les fonctions de ces deux emplois n'étaient pas équivalentes.

Au cours de l'enquête, la Commission a mis sur pied un comité d'évaluation se composant de trois agents de sa section de la parité salariale.

Ce comité a eu recours à un autre plan pour évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Dans le cas qui nous intéresse, les qualifications étaient égales pour les deux emplois, cependant les autres facteurs se rattachant au travail de manutentionnaire ont tous reçu une cote supérieure, soit en tout 23,8 pour cent de plus.

* * *

L'article 11 de la Loi stipule que les hommes et les femmes qui exécutent, dans les secteurs assujettis à la réglementation fédérale, des fonctions équivalentes dans le même établissement, devraient recevoir la même rémunération.

Le règlement, qui touche de 150 à 200 membres ou anciens membres de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, dispose que le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, versera des rappels de traitement pour la période remontant au 1^{er} mars 1978, soit à l'entrée en vigueur de la Loi.

Les traitements de tous les niveaux seront majorés de 12 à 26 pour cent. À titre d'exemple, les conseillères en économique domestique et les diététiciennes de niveau 2 verront leur traitement relevé de 12,8 pour cent pour la période de paye de 1983-1984. Leur traitement passera de 29 281 \$ à 33 035 \$. En 1977, ces fonctionnaires gagnaient 17 901 \$ alors qu'elles auraient dû toucher 21 312 \$ compte tenu de l'ajustement effectué à des fins de parité salariale.

Les ergothérapeutes du même niveau verront pour leur part leur traitement de 1983-1984 relevé de 25 pour cent. Leur traitement, qui était de 19 534 \$ en 1977, alors qu'il aurait dû être de 22 357 \$, passera de 28 612 \$ à 35 673 \$.

Dans deux plaintes déposées il y a six ans, l'Institut professionnel soutenait que le Conseil du Trésor faisait subir une discrimination fondée sur le sexe à deux groupes à prédominance féminine en leur versant des traitements inférieurs à ceux qu'ils versaient à cinq groupes à prédominance masculine appartenant aussi à la catégorie scientifique et professionnelle.

Le règlement disposait également que, au cours des trois prochaines années, la Commission recevra tous les trimestres des rapports de l'entreprise et assurera un suivi.

Le programme ne renferme pas d'objectifs en ce qui a trait au recrutement de femmes, mais il prévoit l'établissement d'objectifs raisonnables.

En 1982, l'association des femmes de l'Établissement de Pinawa, au Manitoba, avait déposé une plainte, alléguant que les femmes étaient exclues des postes de gestion et qu'il ne leur était pas possible d'envisager des plans de carrière non traditionnel, par exemple de s'inscrire à des programmes d'apprentissage. L'association alléguait également que les femmes étaient moins rémunérées que leurs collègues du sexe masculin et qu'elles étaient confinées aux échelons inférieurs des emplois de bureau.

Les questions soulevées par la plainte impliquaient que le système d'emploi nuisait peut-être aux perspectives professionnelles des femmes plutôt qu'elles ne laissaient entendre que des femmes en particulier avaient été délibérément victimes de discrimination lors de la prise de mesures de dotation en personnel précises.

L'entreprise a créé un bureau de l'égalité en 1981 et, à la fin de 1983, a annoncé l'institution d'un programme d'action positive dans le cadre de sa planification à long terme. Le programme a continué de s'appliquer durant l'enquête.

À la suite de discussions entre la Commission et l'entreprise, cette dernière a accepté la création d'un groupe de travail Commission-entreprise qui s'est réuni à trois reprises à Pinawa et qui a établi que, compte tenu de quelques modifications, les programmes de l'entreprise permettaient véritablement d'améliorer les aspects contestés du système d'emploi. Les représentants de l'entreprise et le personnel de la Commission en sont venus à un accord.

En vertu d'un règlement approuvé par la Commission, un plaignant qui alléguait qu'on lui avait dit qu'il ne pouvait travailler dans une confiserie parce que l'employeur voulait embaucher des femmes rencontrera des perspectives d'emploi.

Le plaignant estimait avoir été victime de discrimination en raison de son sexe du fait qu'une entrevue ne lui avait pas été ménagée dans une confiserie. L'employé du centre d'emploi lui aurait dit qu'il s'agissait d'un emploi de femme. L'employé concerné a déclaré ne pas se rappeler cette conversation.

Le Centre d'emploi a fait savoir qu'il ne refusait jamais de mettre des demandeurs d'emploi en rapport avec les employeurs en raison du sexe des premiers, mais que, dans ce cas particulier, la mention faite dans l'offre d'emploi du fait qu'elle s'adressait surtout à des travailleuses était importune.

En vertu du règlement convenu en cours d'enquête, la Commission procédera une fois par mois durant trois mois à un contrôle aléatoire de l'information contenue dans au moins 25 offres d'emploi.

La mise en place d'un programme complet d'action positive a été convenue durant l'enquête sur une plainte déposée pour discrimination fondée sur le sexe. La Commission l'a approuvée à titre de règlement entre l'association des femmes de l'Établissement de recherches nucléaires de Whiteshell et Énergie atomique du Canada Ltée.

L'entreprise a mis au point un programme d'action positive puis, de concert avec le personnel de la Commission, l'a perfectionné et l'a rendu plus complet.

En 1985, la Commission a reçu 39 417 demandes de renseignements, a constitué 1 635 dossiers d'accueil et a accepté 377 plaintes. Elle a rejeté 179 plaintes et a approuvé le règlement de 48 autres. La Commission a en outre porté 14 cas devant des tribunaux des droits de la personne indépendants.

EXEMPLES DE PLAINTES ET DE SOLUTIONS APPORTÉES

Race/couleur/origine ethnique

Dans un cas de harcèlement racial, le règlement suivant est intervenu : la victime et l'auteure du harcèlement ont accepté de ne plus travailler ensemble et de prendre part à un programme d'information offert par leur employeur.

La victime, une comissie-dactylo de race noire travaillant pour un ministère fédéral a déclaré, dans la plainte qu'elle avait déposée pour discrimination fondée sur la race, qu'une collègue de travail de race blanche lui avait à trois reprises fait des remarques desobligantes sur sa race. L'employeur était au courant, mais n'avait rien fait, avait indiqué la victime.

À la suite de plusieurs réunions entre les deux femmes et un superviseur, la harce-leuse a rencontré un conseiller et a fait l'objet de mesures disciplinaires.

Le règlement proposé ne convenait pas à la plaignante. Elle ne voulait plus travailler avec celle qui l'avait harcelée et a demandé qu'un programme d'information soit offert. Le Ministère a mis au point un tel programme de concert avec la Commission.

Situation de famille

Un gestionnaire qui voulait user de tact pour ne pas blesser un employé a fait une erreur en invoquant comme prétexte pour ne pas le rappeler au travail une raison discriminatoire.

Ayant remarqué son alliance au cours d'une entrevue, un gestionnaire a demandé à une femme si elle pourrait se conformer à un horaire variable.

La plaignante estimait qu'elle n'avait pas été embauchée en raison de son état matrimonial et de son sexe. Le gestionnaire a admis que sa question avait été mal formulée, mais qu'elle n'avait d'autre but que de déterminer si la candidate était disposée à respecter l'horaire de travail.

Etat matrimonial

La Commission a rejeté la plainte mais a invité le mis en cause à ne pas recourir à de telles excuses discriminatoires lorsque dans les faits un souci professionnel valable motive un congédiement.

Au cours de l'enquête, il a été établi que, si le gestionnaire avait invoqué un motif discriminatoire pour justifier la mise à pied, dans les faits, il avait choisi un autre employé parce qu'il estimait qu'il était meilleur chauffeur et avait une meilleure attitude.

L'employé avait travaillé comme chauffeur pour une entreprise de camionnage trois semaines avant d'être mis à pied.

On lui a dit qu'il n'avait pas été rappelé en raison d'une nouvelle directive selon laquelle les membres d'une même famille ne pouvaient travailler ensemble. L'employé visé avait un neveu qui travaillait pour l'entreprise depuis cinq ans, et celle-ci le gardait à son service.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit dix motifs de distinction illicite pouvant constituer le fondement d'une plainte : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne gracée.

Lorsqu'une personne désire porter plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la Loi. Une fois ces faits établis et la plainte officielle signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties en cause. Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors 14 jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi il est soumis à l'attention de la Commission.

Pour rendre une décision sur la suite à donner à la plainte, les commissaires disposent du rapport de l'enquêteur et, s'il y a lieu, des observations écrites des parties. Il y a lieu de signaler que, même si l'enquêteur peut formuler une recommandation à l'intention de la Commission sur la suite à donner aux plaintes, ce sont les commissaires qui rendent les décisions.

Les commissaires peuvent notamment décider de rejeter la plainte, d'approuver le règlement proposé par les parties en cours d'enquête, de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement, ou de prier le président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte. Le conciliateur ne pouvant être contraint de comparaître devant un tribunal des droits de la personne ou une cour de justice, les parties en cause peuvent avoir confiance en cette personne à l'étape des discussions en vue du règlement.

En vertu des modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne en octobre 1985, la Commission est autorisée à demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte lorsqu'aucun règlement n'est convenu.

Le tribunal procède en général comme une cour de justice, c'est-à-dire qu'il entend les dépositions des parties et des témoins et rend des décisions exécutoires. Le tribunal peut rejeter la plainte. Par contre, s'il en établit le bien-fondé, il peut ordonner au mis en cause :

- de mettre fin à la pratique discriminatoire;
- de réintégrer dans ses fonctions l'employé injustement destitué;
- d'indemniser le plaignant pour préjudices subis, préjudice moral compris;
- de mettre en œuvre un programme d'action positive, à titre de "programme spécial".

On peut en appeler des décisions du tribunal, si celui-ci était composé de moins de trois membres, à un tribunal d'appel ou à la Cour d'appel fédérale.

La Commission ne procède pas toujours de cette façon. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils n'ont pu obtenir d'aide ailleurs et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces et de l'appareil bureaucratique. Dans ces cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, mais elle s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Par conséquent, le nombre des plaintes officielles dont elle s'occupe est de loin inférieur au nombre des demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Depuis plusieurs années, la Commission soutient fermement que l'ordonnance générale 0-9, règlement de la Commission canadienne des transports de 1912 fait conformément à la Loi nationale sur les transports et établissant les exigences en matière d'acuité visuelle, de perception des couleurs et d'audition pour le personnel des trains, est périmée et discriminatoire. La Commission a entrepris l'examen de l'ordonnance dans une perspective systématique et a laissé en suspens un certain nombre de plaintes.

Elle a tenté de s'attaquer au contenu de l'ordonnance et a demandé à un comité d'examen, auquel elle était représentée, de se pencher sur la question.

En avril, l'ordonnance a fait l'objet de modifications. La Commission s'est opposée à plusieurs aspects des nouvelles normes, mais a insisté pour qu'elles soient adoptées à titre intérimaire pour atténuer la discrimination.

À la lumière de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Bhinder (v. p. 31), la Commission a remis en question la ligne d'action qu'elle a adoptée à l'égard de ces plaintes.

La Commission a rejeté une plainte déposée contre une organisation préconisant la suprématie de la race blanche parce que le mis en cause était établi en dehors du Canada (aux États-Unis) et, par conséquent, ne tombait pas sous le coup de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La *Canadian Holocaust Remembrance Association* a déposé une plainte alléguant de la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou nationale et la religion contre le *Aryan Nation Computer Network* de Hayden Lake (Idaho). Cette organisation avait fait en sorte, en ayant recours aux ordinateurs, de se soustraire aux règlements douaniers et postaux qui limitent l'entrée au Canada de propagande haineuse.

Après consultation du Conseil de la radio-diffusion et des télécommunications canadiennes, il a été établi que le Parlement a le pouvoir de réglementer et de contrôler les radiocommunications et que la technologie permet d'empêcher les appels interurbains destinés à des numéros de téléphone particuliers. Cependant, la mise en œuvre d'un tel système nécessite l'adoption de dispositions législatives spéciales.

Privilèges en matière de transport

La Commission est souvent aux prises avec la difficile tâche de mettre en balance les droits des personnes et des grandes questions de principe aussi complexes que délicates. Les privilèges en matière de transport constituent un cas d'espèce.

La Commission a été saisie de quatre plaintes alléguant que deux transporteurs aériens appliquaient une pratique d'emploi discriminatoire en offrant des privilèges en matière de transport (transport gratuit et à tarif spécial) uniquement aux conjoints (de droit ou de fait) ou aux enfants admissibles des employés. Les employés sans conjoint n'ont pas le privilège de voyager avec une autre personne à laquelle s'appliqueraient les mêmes privilèges.

Les plaignants estimaient qu'il s'agissait de discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille.

Ainsi que l'autorise la Loi, ces cas ont été soumis à l'examen de la Commission canadienne des transports du fait que la pratique contestée est conforme aux directives adoptées par la CCT en 1971 et autorisant la délivrance de laissez-passer gratuits. La Commission canadienne des transports a notamment répondu que

"...La CTA était disposée à admettre qu'il semble en principe y avoir discrimination compte tenu de la lettre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, la CTA désirait signaler qu'il n'y avait pas de discrimination par rapport à l'esprit de la même Loi. À cet égard, la CTA fonde dans une certaine mesure son exposé sur l'opinion qu'elle entretenait selon laquelle les privilèges qui s'appliquent

à la famille des employés d'entreprises de transport (gratuité ou réduction) et les tarifs familiaux offerts au grand public par les entreprises exploitant divers moyens de transport sont raisonnables dans le contexte de la société canadienne.

Dans notre société, les familles bénéficient souvent de privilèges. Cette pratique est conforme avec le principe que la famille constitue le pivot de la société. La CTC se dit heureuse de constater que la CCDF adhère à une conviction semblable puisqu'elle tient certaines distinctions fondées sur la situation de famille pour raisonnables... Les privilèges offerts aux familles en matière de transport, tout comme les tarifs familiaux, existent depuis longtemps. Ils constituent maintenant une tradition liée sans aucun doute au fait que la famille constitue le pivot de notre société...

... Les tarifs familiaux offerts au grand public représentent une vieille tradition dans l'industrie du transport parce que, outre qu'ils présentent une dimension sociale, ils favorisent le transport aérien et accroissent le trafic, ce qui contribue à améliorer l'efficacité de l'industrie et du transport.

Au Canada, les familles voyagent de plus en plus et ont nettement tendance à privilégier le transport aérien. L'industrie cherche donc à promouvoir ces déplacements en offrant des tarifs familiaux et d'autres forfaits spéciaux." Estimant que la constitution d'un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner ces plaintes n'était pas justifié, les commissaires ont clos les dossiers.

La Commission devrait adopter les politiques officielles ou ordonnances l'an prochain, après avoir évalué l'incidence du jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Bhinder (v. p. 31).

Dans l'intervalle, les politiques provisoires approuvées en 1984 s'appliquent à tous les motifs. Il y est précisé que les employeurs et les fournisseurs de service sont tenus de s'y conformer. L'accent est mis sur l'établissement de pratiques conformes aux dispositions de la Loi plutôt que sur la manière d'établir une défense une fois qu'une plainte est déposée.

Les politiques admettent une seule défense : l'existence d'une exigence professionnelle justifiée ou d'un motif justifiable peut être fondée dans les cas où la personne visée ne possède pas les compétences nécessaires pour l'accomplissement des tâches essentielles d'un emploi donné ou la prestation d'un service donné.

En matière d'emploi, l'employé doit pouvoir exécuter les fonctions essentielles de l'emploi de façon sûre, responsable et efficace.

Dans la prestation des biens, des services et des moyens d'hébergement, la politique tente d'assurer l'équilibre entre les droits fondamentaux de la personne et le droit du fournisseur d'exploiter une entreprise efficace.

Risques pour la santé et la sécurité

La Commission s'est penchée sur la question des risques pour la santé et la sécurité dans le cadre de son examen du dossier de la discrimination pour cause de grossesse et d'accouchement.

La politique de la Commission en matière de grossesse et d'accouchement, qui est actuellement l'objet d'un examen, fera mention des risques pour la santé et la sécurité. Elle stipulera que toute ligne de conduite prévoyant des exclusions ne sera tenue pour non discriminatoire que si elle respecte les critères des politiques provisoires sur les exigences professionnelles justifiées et les motifs justifiables.

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

La Commission a amorcé l'examen du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations pour en repérer les dispositions qui pourraient enfreindre l'article 15 de la *Charte des droits et libertés*. Au nombre des exemples se trouvent les dispositions prévoyant des critères d'âge pour l'adhésion à un régime de pension et l'établissement de contributions et de prestations en fonction du sexe de l'employé.

Prestations d'assurance-chômage

Le Président de la Commission a écrit au Président de la Commission d'enquête sur l'Assurance-chômage au sujet des critères auxquels est subordonnée l'obtention de prestations d'assurance-chômage. Il a notamment souligné que l'exigence d'une période de 20 semaines applicable aux prestations spéciales pourrait empêcher un nombre démesurément élevé de personnes présentant une déficience de toucher des prestations.

La Commission a répondu qu'elle préférerait que ce soit le Parlement qui, invoquant son pouvoir législatif, détermine les motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi, plutôt que la Commission, usant de ses pouvoirs administratifs. Pour la Commission, il conviendrait bien davantage d'élargir les motifs en tenant compte de ses propositions précises (c.-à-d. orientation sexuelle, convictions politiques, condamnations ou accusations au criminel) plutôt que d'adopter une liste extensible.

La Commission a donné son appui à l'introduction d'une clause dérogatoire. Cela devant permettre de préciser que la Loi est prépondérante en cas de conflit avec une autre loi qui autoriserait une pratique discriminatoire donnée.

Le sous-comité a déposé son rapport le 25 octobre et a recommandé au Parlement un certain nombre de changements aux lois, règlements, lignes de conduite et recommandations tenaient compte de toutes les grandes préoccupations soulevées par la Commission.

La Commission a été impressionnée par l'exhaustivité des recommandations et a félicité le comité de l'approche qu'il avait retenue pour assurer l'égalité à tous, approche se distinguant par son caractère progressiste et par sa grande portée.

EPJ/MJ

En 1985, le travail d'orientation et la consultation des entreprises, ministères et collectivités concernés se sont poursuivis sur une base intensive pour déterminer l'impact de l'application à tous les motifs des politiques en matière d'exigences professionnelles justifiées (EPJ) et de motifs justifiables (MJ).

Dorénavant, les lois, règlements, lignes de conduite et pratiques doivent tous respecter ces droits maintenant consacrés et s'y conformer. Pour favoriser la réalisation de cet objectif, le Comité permanent de la justice et des questions juridiques a, en février, chargé un sous-comité d'examiner les lois, règlements, lignes de conduite et pratiques du gouvernement fédéral et de solliciter les opinions des Canadiens.

La Commission canadienne des droits de la personne s'est associée de près à cet exercice. Le président de la Commission s'est présenté devant le sous-comité en mai et à nouveau en septembre. De plus, la Commission a présenté un mémoire détaillé dans lequel elle recommandait la modification de 25 lois, règlements, lignes de conduite ou pratiques du gouvernement fédéral.

Le message qu'a livré le président de la Commission en mai était simple et direct : il invitait le sous-comité à envisager les droits à l'égalité dans une perspective large. Ce message a été renforcé en juin dans le mémoire de la Commission. Celui-ci recommandait notamment l'incorporation de l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination aux termes de la Loi *canadienne sur les droits de la personne*, l'abrogation de la disposition de ladite Loi autorisant la retraite obligatoire, et la modification des pratiques d'emploi des Forces armées en ce qui a trait aux femmes, aux personnes présentant une déficience et à l'orientation sexuelle.

En septembre, le président de la Commission a nouveau été invité à venir témoigner devant le sous-comité, pour présenter cette fois ses observations sur deux questions : la liste des motifs de distinction illicite contenus dans la Loi *canadienne sur les droits de la personne* devrait-elle être extensible ? Devrait-on ajouter à la Loi une clause dérogatoire ?

Équité en matière d'emploi

En juin, la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a présenté le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, dans le but de supprimer les obstacles à l'emploi et de promouvoir l'égalité des femmes, des Autochtones, des personnes présentant des déficiences et des membres des minorités identifiées.

En vertu de ce texte législatif, les employeurs assujettis à la réglementation fédérale employant au moins 100 salariés seraient tenus d'appliquer le principe de l'équité en matière d'emploi et, à partir de 1988, de présenter des rapports annuels sur cette question à l'intention de la Ministre. Ces rapports rendraient compte de la représentation et de la rémunération des groupes concernés à l'intérieur de chacune des entreprises.

Cette information permettrait à la Commission d'exercer correctement les pouvoirs et l'autorité que lui confère la Loi qui la régit et qui lui permet de prendre l'initiative de plaintes de discrimination et de faire enquête sur ce genre de plainte.

La Commission s'est présentée devant le comité législatif chargé de l'examen du projet de loi et a proposé les modifications suivantes :

- Que les employeurs visés par la Loi élaboreront des plans d'action comportant des solutions aux problèmes de sous-représentation révélés par les données et qu'ils établiront des objectifs et des délais raisonnables pour l'augmentation du nombre des membres des groupes concernés à l'intérieur de l'entreprise. Ces plans devraient être mis au point en collaboration avec les syndicats et, dans la mesure du possible, avec des représentants des groupes concernés.

- Que les données sur les demandeurs d'emploi fassent l'objet de rapports.

Droits à l'égalité

En vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, en vigueur depuis le 17 avril 1985, "la loi ne fait acceptation de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi".

Dans l'intervalle, réagissant à l'intérêt croissant que les employeurs manifestent à l'égard de l'incidence du projet de loi, la Commission a mis au point à leur intention un document de référence sur les systèmes d'emploi pour les aider à reconnaître les systèmes discriminatoires et à les modifier. Une liste de contrôle leur permet de vérifier rapidement leurs systèmes pour déterminer les secteurs nécessitant des mesures correctives.

- Que Statistique Canada ou tout autre ministère compétent soit chargé de réunir des données sur la disponibilité.

- Que la Commission soit désignée comme organisme ayant directement accès aux données réunies en vertu de la Loi et, au besoin, aux plans d'action des organisations; que les données soient présentées par entreprise, et que la CEIC les transmette à la CCDF dans les meilleurs délais après leur réception.
- Que Statistique Canada ou tout autre

AUTRES RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT

La Commission recommande au Parlement de mettre en œuvre les recommandations 1, 2, 15, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 33, 35, 52, 55 et 74 du rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité.

Au fil des années, la Commission a divers- ses reprises réclamé la suppression des dispositions discriminatoires d'autres lois fédérales. En 1985, elle a formulé de nom- breuses recommandations à l'intention du Comité sur les droits à l'égalité (v. p. 16). La Commission se réjouit de l'appui dont font l'objet bon nombre de ses recomman- dations dans le rapport du Comité, *Egalité pour tous*, notamment au chapitre de l'impôt, des prestations, des indemnités et des pensions.

La Commission recommande au Parlement d'établir un comité permanent des droits de la personne.

La Commission n'a pas formulé cette pro- position, mais elle se réjouit de la recom- mandation 83 du rapport *Egalité pour tous*, qui préconise la création d'un comité per- manent des droits de la personne. De l'avis de la Commission, la tâche du Comité per- manent de la justice et des questions jur- diques, qui doit se pencher sur la modifica- tion des lois et du code pénal, étant déjà lourde, ses rapports pourraient être présen- tés à un comité distinct qui aurait davan- tage le temps d'examiner son travail et ses recommandations.

La Commission recommande au Parlement d'examiner les dispositions discrimina- toires d'autres lois et règlements fédéraux sur lesquelles elle a déjà formulé des observations dans ses rapports annuels antérieurs et au sujet desquelles elle a adressé des recommandations au Comité des droits à l'égalité. Voici des précisions :

- *Code canadien du travail* : pour faire en sorte que les normes s'appliquant à la sécurité au travail ne privent personne de la "dignité du risque";
- *Loi sur les douanes* : pour allonger la liste des exemples d'articles de dévotion exempts de droits de douane de façon que toutes les confessions religieuses soient représentées;

Équité en matière d'emploi

- *Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies* : pour cesser de traiter les couples mariés comme une seule per- sonne dans le paiement des avances décunaires;
- *Loi sur les allocations familiales* : pour modifier le principe en vertu duquel les allocations familiales sont normalement versées à la mère;
- *Ordonnance générale 0-9, CTC* : pour éta- blir des normes acceptables en matière d'acuité visuelle et auditive.

Compte tenu des dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la per- sonne*, la Commission presse les minis- tères fédéraux concernés — Travail, Revenu, Agriculture, Santé et Bien-être, Transports — de s'employer à éliminer les dispositions discriminatoires des lignes de conduite et des pratiques se rapportant à leurs lois.

La Commission recommande au Parlement de modifier le projet de loi C-62, *Loi con- cernant l'équité en matière d'emploi*, en fonction des recommandations qu'elle a formulées à l'intention du Comité législatif, et que le Parlement hâte l'adoption du projet de loi C-62 dans sa forme amendée pour que l'entrée en vigueur du projet de loi soit promulguée dans les meilleurs délais.

Dans ses recommandations au Comité législatif, la Commission demandait que les employeurs soient tenus d'élaborer des plans d'action prévoyant des objectifs et des calendriers et de fournir des données sur les demandeurs d'emploi.

La Commission recommandait en outre que Statistique Canada assure la collecte des données sur la disponibilité, que la Commission ait accès aux données et soit désignée en qualité d'organisme d'exécu- tion en vertu des pouvoirs et de l'autorité que lui confère sa propre Loi.

Modifications dans la formulation

La Commission recommande au Parlement d'apporter aux dispositions 5a, 10a, 22 et 22g) de la Loi canadienne sur les droits de la personne les modifications suivantes pour améliorer la concordance entre les versions anglaise et française.

Article de la Loi

Modification recommandée

5a) ajouter "accès à un
bien, service, installa-
tion ou moyen
d'hébergement"

10a) ajouter "pratiques"

22 substituer "ordon-
nances" à "directives"
dans la note marginale

22g) ajouter "par persuasion
ou publicité"

Avant juillet 1983, la Loi canadienne sur les droits de la personne comportait une partie IV, Protection des renseignements personnels, laquelle a été abrogée au moment de la promulgation de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Rapports annuels au Parlement

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 47(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon que l'année de référence des rapports annuels coïncide avec l'année financière du gouvernement qui se termine le 31 mars.

Il conviendrait davantage, à des fins de vérification et de reddition des comptes, de retenir l'année financière du fait que les exercices liés à l'établissement du budget principal et à la planification — stratégique, à long terme et opérationnelle — se font sur cette base.

Le fait que l'année de référence soit l'année civile entraîne une certaine confusion et un double emploi, les plans d'exploitation pluriannuels devant être adaptés et modifiés en fonction de cette année.

Il serait aussi plus facile de répondre aux demandes de données de nature historique, les données s'appliquant à une année civile devant être établies à partir de celles de deux années financières.

Le paragraphe 46(5) dispose qu'il faut obtenir le consentement du Procureur général avant d'intenter des poursuites en vertu de l'article 46. Les infractions tombent sous le coup de la procédure de déclaration sommaire de culpabilité, et le Code criminel prévoit une prescription de six mois. La nécessité d'obtenir le consentement du Procureur général rend difficile le respect de ce délai parce qu'il est impossible d'intenter des poursuites simplement en déposant une dénonciation comme c'est le cas pour toutes les autres infractions tombant sous le coup de la procédure de déclaration sommaire de culpabilité.

La Commission recommande de plus que le paragraphe 46(2) soit modifié de façon à disposer que le prévenu reconnu coupable d'une infraction prévue au paragraphe 46(1) de la Loi est passible, dans tous les cas, d'une amende maximale de 50 000 dollars.

Le libellé actuel de la Loi fixe en effet un maximum de 5 000 dollars dans le cas des fournisseurs de services (par opposition aux employeurs). La modification demandée corrigera l'anomalie.

MODIFICATIONS DE FORME À LA LOI

Preamble

La Commission recommande au Parlement de modifier le préambule de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon qu'il tienne compte des modifications de 1983 abrogeant les dispositions sur la protection des renseignements personnels.

Ordonnances imposant l'adoption

Délai

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à préciser la portée des mesures et des programmes spéciaux dont le tribunal peut ordonner l'adoption.

L'interprétation donnée par la majorité des juges de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Action Travail des femmes c. les Chemins de fer nationaux du Canada* a invalidé une ordonnance en vertu de laquelle un tribunal avait imposé à l'entre-

prise un quota d'embauchage jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de son effectif col bleu. La Cour a déclaré que le tribunal avait le pouvoir de rendre une ordonnance prévoyant l'adoption d'un programme spécial uniquement pour "prévenir les actes semblables".

La Commission a déposé une demande d'autorisation d'appel auprès de la Cour suprême du Canada. Dans l'intervalle, elle recommande que la portée des mesures dont il est question à l'alinéa 41(2)a) de la Loi soit modifiée de façon que soient visées les mesures préventives et les mesures correctives.

MODIFICATIONS DE PROCÉDURE À APPORTER À LA LOI

Dépens

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à y inclure une disposition conférant au tribunal des droits de la personne un pouvoir discrétionnaire l'habilitant à condamner aux dépens les parties aux plaintes qu'il instruit.

Cette recommandation vise à laisser aux tribunaux une plus grande discrétion dans la suite à donner aux plaintes dans les cas où des contraintes excessives peuvent entrer en compte.

Indemnités versées aux victimes de discrimination

La Commission recommande au Parlement d'examiner le paragraphe 41(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'envisager la possibilité de supprimer la limite de 5 000 dollars.

Aux termes du paragraphe 41(3), le tribunal ne peut consentir à une indemnité de plus de 5 000 dollars au plaignant qui a souffert un préjudice moral. Ce paragraphe a un effet négatif sur les indemnités imposées, celles-ci étant en général beaucoup moins importantes que les dommages-intérêts exemplaires qu'une cour de justice pourrait imposer dans une procédure civile analogue.

Infractions à la Loi

La Commission recommande au Parlement d'abroger le paragraphe 46(5) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Selon les articles 45 et 46 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, cons-titue une infraction le fait de ne pas se conformer aux conditions approuvées par la Commission, d'entraver le travail d'un enquêteur, d'intimider un plaignant ou un témoin ou encore d'exercer des représailles contre lui, d'entraver l'action d'un tribunal dans l'exercice de ses fonctions, ou de procéder à des diminutions salariales pour éviter la disparité de rémunération.

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI

Primaauté de la Loi canadienne sur les droits de la personne

La Commission recommande au Parlement d'ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition de prépondérance ou disposition dérogatoire conférant la primauté de cette Loi sur les lois fédérales contradictoires.

Il s'agit d'une nouvelle recommandation allant dans le même sens que la recommandation 79 du rapport *Égalité pour tous*. La Commission a toujours considéré que la Loi était prépondérante, mais de récentes contestations ont mis en relief la nécessité de la précision.

Retraite obligatoire

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne les dispositions 9(2) et 14c) qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge mais la protection qu'elle accorde à cet égard est limitée. En effet, les dispositions 9(2) et 14c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission a recommandé à diverses reprises que la retraite obligatoire cesse d'être exclue des actes discriminatoires prévus par la Loi. Cette modification permettrait de s'assurer que l'on se fonde sur l'aptitude à remplir les fonctions et les exigences d'un poste pour déterminer le moment auquel une personne devrait prendre sa retraite. Elle laisserait par conséquent plus de latitude aux travailleurs âgés quant à la détermination du moment de leur retraite et serait conforme aux principes consacrés à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Propagande haineuse

La Commission recommande au Parlement de modifier les dispositions 42(1) et 41(2a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne de manière à accroître l'efficacité des ordonnances qu'un tribunal peut rendre.

Dans l'affaire John Ross Taylor et le *Western Guard Party* (v. p. 32), la Commission a appliqué l'ordonnance du tribunal en entamant des procédures pour outrage au tribunal devant la Cour fédérale. M. John Ross Taylor a été condamné deux fois à un an de prison. La Commission estime que l'article 13 de la Loi serait plus facile à appliquer au moyen d'une ordonnance interdisant l'usage simultané du téléphone et du magnétophone.

Protection des personnes travaillant sous contrat

Le rapport *Égalité pour tous* va dans le même sens aux recommandations 6a) et 6b) — et mentionne la possibilité de modifier ou d'abroger les dispositions 14b) et 48(1) de la Loi.

RECOMMANDATIONS VISANT À FAIRE APPORTER DES MODIFICATIONS À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle, convictions politiques, condamnations ou accusations au criminel

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel à la liste des motifs de distinction illicite de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises l'incorporation de ces nouveaux motifs et se réjouit des recommandations 10 et 82 du rapport *Égalité pour tous* du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (v. p. 16) qui abondent dans ce sens.

La Commission est d'avis que les personnes qui se voient refuser l'égalité d'accès à cause de leur orientation sexuelle sont victimes de discrimination.

Les termes les plus courants pour désigner les différentes orientations sexuelles sont les suivants : hétérosexualité, bisexualité et homosexualité. Si les convictions religieuses ou les principes se rapportant à l'homosexualité ont leur importance dans la vie privée des gens, ils n'ont pas leur place en matière d'évaluation du rendement ou d'accès aux biens ou services. Voilà pourquoi la Commission recommande que l'orientation sexuelle soit ajoutée aux motifs de distinction illicite.

Les coûts sociaux de la discrimination fondée sur les convictions politiques se font sentir sur la qualité de la vie démocratique. Cette discrimination constitue une violation des libertés d'opinion, de parole et d'association. La définition de "convictions politiques" devrait inclure l'appartenance à un parti ou un groupe politique; le fait de participer activement à la vie d'une association politique ou d'entretenir des liens avec les membres d'une association politique, et le fait d'exprimer son opinion sur la façon dont la société et le gouvernement fonctionnent et devraient fonctionner.

La Commission est d'avis que le fait d'exiger des titulaires de certains postes qu'ils ne s'associent pas activement à la politique partisane et qu'ils ne manifestent pas autrement leurs convictions politiques peut constituer une exigence professionnelle injustifiée.

La Loi actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Elle n'offre toutefois aucune protection aux personnes qui ont été condamnées sans être graciées ou à celles qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations.

À moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou les services sollicités, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte.

Une fois la peine purgée, personne ne devrait se voir refuser un emploi, un service ou un moyen d'hébergement unique-ment en raison de l'existence d'un casier judiciaire, à moins que l'on ne puisse établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée ou d'un motif justifiable.

La Loi ne prévoit absolument aucun recours pour les personnes qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations du fait qu'elles ne peuvent être graciées aux termes de la Loi sur le casier judiciaire. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait donc prévoir un recours quelconque de façon que les personnes qui se retrouvent dans de telles situations ne soient pas injustement victimes de discrimination en raison d'une infraction criminelle pour laquelle elles n'ont pas été trouvées coupables.

RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT

En juin 1985, le Parlement a adopté le projet de loi C-27, Loi modifiant certaines lois eu égard à la Charte canadienne des droits et libertés. Ce projet de loi renfermait un certain nombre de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, modifications qui sont entrées en vigueur en octobre.

Ces modifications ont été apportées à la demande de la Commission en raison d'un certain nombre de jugements rendus par les cours de justice. Elles visaient un triple objectif : établir le poste de président du Comité du tribunal des droits de la personne et autoriser la Commission à demander au titulaire de ce poste de constituer un tribunal des droits de la personne lorsqu'elle est convaincue que l'examen d'une plainte est justifié; supprimer l'expression "fondée" des décisions de la Commission en raison de sa connotation de partialité, et instituer une procédure judiciaire pour la délivrance de mandats de perquisition.

La Commission souhaitait instaurer une procédure parfaitement impartiale pour la constitution des tribunaux des droits de la personne. Avant l'adoption des modifications, le président de la Commission constituait les tribunaux à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

La Commission souhaitait également faire en sorte que les tribunaux fondent leurs décisions sur le fond des plaintes sans se préoccuper de ce que la Commission en a déjà établi le bien-fondé.

La modification se rapportant à la délivrance de mandats de perquisition découle de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Hunter c. Southam Inc.* et s'applique également aux pouvoirs de perquisition d'autres commissions fédérales.

La Commission n'a jamais eu recours à ses pouvoirs de pénétrer dans des locaux et d'y procéder à une perquisition, mais elle voulait faire en sorte que la Loi ne soit jamais réputée violer les droits fondamentaux protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés*, et, conformément à l'esprit de la Charte, souhaitait une modification établissant une procédure à l'égard des pouvoirs de perquisition des enquêteurs.

LA COMMISSION

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 et chargée de promouvoir le changement social propre à assurer l'égalité pour tous en atténuant la discrimination. Elle s'acquitte de cette responsabilité en s'occupant avec impartialité des plaintes, en défendant les principes des droits de la personne et en encourageant l'observation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qu'elle s'efforce de mieux faire connaître.

La Commission se compose de deux commissaires à temps plein, le président, M. Gordon Fairweather, et la vice-présidente, Mme Rita Cadiieux, ainsi que de cinq commissaires à temps partiel : M. Malcolm MacDonell d'Antigonish, M. George Imai de Toronto, Mme Ramona Quenneville de Windsor, M. Yude Hentelieff de Winnipeg et Mme Sheila O'Brien de Calgary. Au cours de l'année, Mme Juanita Westmoreland-Traoré de Montréal a résigné ses fonctions de commissaire à temps partiel après sa nomination à la direction du Conseil québécois des communautés culturelles et de l'immigration.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil (le mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celui des commissaires à temps partiel, de trois ans). En raison de la diversité de leurs antécédents professionnels et du fait qu'ils viennent d'un peu partout au pays, ils apportent à la Commission une expérience et des connaissances des plus variées.

La Commission se réunit une dizaine de fois par année. Seuls les commissaires peuvent statuer sur les plaintes dont est saisie la Commission. Il leur est loisible de rejeter les plaintes, d'approuver les règlements, de porter les plaintes devant un conciliateur ou de prier le président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal des droits de la personne indépendant pour étudier une plainte donnée.

Outre qu'ils se prononcent sur des cas individuels, les commissaires déterminent l'orientation de la politique relative aux droits de la personne à l'échelle fédérale en adoptant des ordonnances conformément aux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en recommandant au gouverneur en conseil l'adoption de règlements et en approuvant les lignes de conduite régissant la manière dont le public et le personnel de la Commission doivent interpréter la Loi. Les commissaires sont aussi appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste, de concert avec divers employeurs, fournisseurs et organismes, afin d'améliorer les connaissances et les attitudes du public ainsi que certaines pratiques en œuvrant dans le domaine de l'information et de l'éducation.

La Commission est chargée d'assurer l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée et la déficience. Pour ce faire, elle possède un bureau national, à Ottawa, et sept bureaux régionaux.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les sociétés provinciales ou des frontières nationales, les banques à charte, les entreprises qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les sociétés de radiodiffusion et les entreprises de téléphone qui font affaire dans plus d'une province.

Vers la fin de l'année, un comité législatif de la Chambre des communes s'est penché sur le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi. S'il est évi- dent que ce projet de loi ne répond pas à l'attente de tous ceux qu'il vise à favoriser, il ne fait aucun doute que les données dont il prévoit la collecte sont essentielles pour que la Commission puisse combattre la discrimination systémique et qu'il faudra agir vite pour qu'elle puisse s'acquitter de sa responsabilité avec efficacité.

Certains d'entre nous semblent avoir du mal à cerner l'appartenance à la nation canadienne. Certains doutent même de l'existence de l'identité canadienne. Cette enquête futile étouffe ailleurs dans le monde, là où l'on sait maintenant ce vers quoi les Canadiens tendent, c'est-à-dire vers la création d'un cadre démocratique libre, d'une société dans laquelle des populations de toutes origines et de toutes couleurs puissent vivre ensemble dans la liberté et l'égalité sur les plans commu- nautaire, politique, économique et social. Certes, il y a loin de la coupe aux lèvres, mais les progrès accomplis en 1985 ne font aucun doute. Nous nous rappelons les mil- lions de personnes ailleurs dans le monde pour lesquelles le changement et l'amélio- ration font encore partie des rêves, et nous les saluons.

Robert Fairweather

R.G.L. Fairweather

Yude M. Henteleff

Yude Henteleff

M. MacDonald

Malcolm MacDonald

Juanita Westmoreland-Traoré

Juanita Westmoreland-Traoré

Rita Cadieux

Rita Cadieux

George Imai

George Imai

Sheila O'Brien

Sheila O'Brien

Ramona Quenneville

Ramona Quenneville

PRÉFACE

Le Canada se distingue par les libertés individuelles qu'il reconnaît, libertés qui foisonnent à la faveur du pluralisme culturel et qui découlent de la vision aussi généreuse qu'accommodatrice qu'ont eue nos dirigeants de la nature de notre pays.

Depuis 1867, les parlements et les assemblées législatives dont les membres ont pu promouvoir le bien public général sans se laisser distraire par les impératifs associés à des intérêts particuliers étroits, ont amélioré à diverses reprises les arrangements qui régissent le partage des pouvoirs et des responsabilités auxquels la société canadienne d'aujourd'hui doit son existence. La longue lutte que livre le Canada pour accroître la liberté et la qualité de la vie de sa population s'est poursuivie en 1985.

Le 17 avril 1985 a en effet marqué l'entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cet article stipule que "la Loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection, et au même bénéfice de la loi" et vise à établir clairement, à l'intention des tribunaux, que les victimes de discrimination doivent bénéficier d'une protection réelle plutôt que simplement théorique.

Si l'impact de ces droits reste à préciser, le simple fait qu'ils soient inscrits dans la Charte témoigne de la détermination du législateur en ce qui a trait à l'égalité dans la société canadienne. Loin de lui en conférer de nouveaux la Charte limite les pouvoirs du Parlement du Canada. La nouveauté, c'est que dorénavant une norme nationale uniforme s'appliquera à la protection des libertés civiles. De ce fait, la Charte constitue une force unificatrice.

Comme la plupart des Canadiens, la Commission canadienne des droits de la personne s'est faite la championne de la *Charte des droits et libertés*, notant toutefois que, malgré son importance, malgré les précisions qu'elle fournit sur nos droits et libertés, la Charte comme telle ne constitue qu'un des éléments essentiels à l'épanouissement de la démocratie. La promotion et la protection de nos libertés procèdent aussi d'un appareil judiciaire indépendant, d'une presse libre, d'un système électoral équitable et d'un Parlement sans entrave.

En juin 1985, des modifications ont été apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous y reviendrons. Signalons simplement au passage que, encore une fois, la loi d'habilitation de la Commission a fait l'objet d'un examen rigoureux au Parlement; que, encore une fois, le Parlement a en général approuvé la façon dont la Commission tente de s'acquitter de ses responsabilités. Les commissaires et le personnel de la Commission ont accueilli avec plaisir cet appui.

En octobre 1985, le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité a déposé son rapport, *Égalité pour tous*. Bon nombre des recommandations contenues dans ce rapport découlent de propositions formulées par la Commission, soit dans ses rapports annuels au Parlement ou à l'occasion de ses comparutions devant le Comité. La Commission canadienne des droits de la personne a félicité le Comité des recommandations qu'il a formulées en vue de la modification de diverses lois relatives à l'article sur les droits à l'égalité (art. 15) de la *Charte des droits et libertés* et qui se caractérisent par leur nature progressive et leur portée considérable.

TABLE DES MATIÈRES

6	Préface
8	La Commission
9	Recommandations au Parlement
	Modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne
16	Questions spéciales
	Autres recommandations
	Équité en matière d'emploi
	Droits à l'égalité
	EPJ/MJ
	Risques pour la santé et la sécurité
	Règlement sur l'application de la LCP aux régimes de prestations
	Prestations d'assurance-chômage
	Privileges en matière de transport
	Ordonnance générale 0-9
21	Plaintes
	Traitement des plaintes
	Exemples de plaintes et de solutions apportées
	Litiges et décisions
35	Graphiques
42	Activités des directions en 1985
	Introduction
	Organigramme
	Plaintes et Mise en œuvre
	Recherche et Politiques
	Programmes d'action publique
	Administration, Personnel et Finances
50	Rapports des régions
	Région de l'Atlantique
	Région du Québec
	Région de la Capitale nationale
	Région de l'Ontario
	Région des Prairies
	Région de l'Alberta et des T.N.-O.
	Région de l'Ouest
54	Liste du personnel

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne
des droits de la personne
400 - 90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visur : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

Région de l'Atlantique

Adresse du bureau :
300 - 5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro Visur : (902) 426-9345

Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 3J2

Région du Québec

330 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y4
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro Visur : (514) 283-1869

Région de la Capitale nationale

Adresse du bureau :
915 - 270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1P 5G8
Téléphone : (613) 996-0026
Numéro Visur : (613) 998-5927
Adresse postale :
Case postale 2052, Station D
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Région de l'Ontario

623 - 55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro Visur : (416) 973-8912

Région des Prairies

718 - 275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visur : (204) 949-2882

**Région de l'Alberta et les Territoires
du Nord-Ouest**

401 - 10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040
Numéro Visur : (403) 420-4108

Région de l'Ouest

600 - 609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro Visur : (604) 666-3071



Commission canadienne des droits de la personne
Canadian Human Rights Commission

Président
Chief Commissioner

mars 1986

L'honorable John Crosbie C.P., C.R.,
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,
Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les
droits de la personne, je soumetts au Parlement, par votre
intermédiaire, le rapport annuel de la Commission cana-
dienne des droits de la personne qui se rapporte à l'année
1985.
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma
haute considération.

K. Gordon Fairweather

R. G. L. Fairweather
p. j.

90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience."

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1986

N° de cat. HR1-1985

ISBN 0-662-54251-7

Les malvoyants peuvent se procurer ce rapport sur cassette.

Rapport annuel 1985

Commission canadienne des droits
de la personne
mars 1986

1985

Rapport annuel

Commission canadienne des droits
de la personne

CA1
J720
A56

Canadian Human Rights Commission

1986

Annual Report

Annual Report 1986

Canadian Human Rights
Commission
March 1987

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

© Minister of Supply and Services Canada 1987

Cat. No. HR1-1986

ISBN 0-662-54987-2

This report is available on cassette for those with visual impairments.



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner
Président

March 1987

The Honourable Ray Hnatyshyn, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Hnatyshyn:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1986 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

R.G.L. Fairweather

encl.

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic

Office Address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

National Capital

Office Address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927

Mailing Address:
P.O. Box 2052, Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairie

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories

401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040
Visual Ear: (403) 420-4108

Western

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

TABLE OF CONTENTS

- 5 The Year in Review**
Highlights of Commission activities for the year from the perspective of the Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner.
- 7 Commission Members**
An explanation of the Commission members' terms of appointment, duties and responsibilities. Names, titles and short biographies of newly appointed Commission members.
- 8 Recommendations to Parliament**
- 13 Other Areas of Special Concern**
- 16 Tribunals and Court Actions**
A synopsis of the Tribunals resolved and Court Actions initiated in 1986.
- 21 Program Activities**
Goals and objectives achieved in 1986.
- 23 The Commission and its Mandate**
Information on how the complaint process works, how the Commission is organized and operates.
- 24 Charts**
Statistics on the number of complaints and enquiries analysed for easy reference.
- 32 Administration, Personnel and Finance**
The financial report and a list of personnel.

THE YEAR IN REVIEW

In this annual report to Parliament, we want to emphasize the commitment of the Commission members and staff, not only to ensure that in its effort to advance human rights protection in Canada the basic elements of natural justice are met in all that the Commission undertakes, but that its systems and procedures reflect the most exacting standards of fairness and fundamental justice. How could a human rights commission do anything less?

It is noteworthy that recent developments in administrative law, nudged along by decisions of the Supreme Court of Canada, have occurred in an atmosphere in which public expectations and awareness have been raised by the Charter of Rights and Freedoms of 1982. It is the duty of the Canadian Human Rights Commission to receive, investigate and decide upon the merits of complaints of proscribed discrimination. To do this, the Commission must not be an advocate for one side or the other.

During the course of investigation, it must remain impartial, guided by whatever facts emerge. But in deciding which complaints are to be adjudicated before independent Tribunals, the Commission is required to adopt a position which in its opinion best serves the public interest. The legislation under which the Commission operates does, however, explicitly provide for it to foster public understanding of human rights principles. This admonition is fulfilled by the Commission's Public Programs Branch, some of whose activities are described later in this annual report.

In our roles as Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner, we cross the country several times each year giving speeches and participating in seminars as part of the effort of the Commission to make sure that the goal of equal opportunity is promoted. In fulfilling this role, we are constrained not to discuss particular complaints so as to avoid any apprehension of bias and to ensure neutrality with regard to complainants and respondents. However, the Commission does give guidance as to how it will seek to have the law interpreted and applied.

During 1986, the Commission sponsored a Colloquium on Race Relations whereby knowledgeable specialists in the field were asked to exchange views with staff about strategies for resolving complaints based on race, colour and national or ethnic origin.

Also during the year, the pace of staff training intensified in the area of fact-finding, procedural fairness and report writing, with good results for all concerned.

Yet the daily work of the Commission does not take place in a vacuum and events within provincial jurisdiction and in the world beyond Canada cannot help but touch each one of us. The generic term "human rights" forms part of the language both of international instruments and the judicial, executive and legislative branches of government and this increased use of the term resulted in the Commission receiving over 40,000 enquiries during the year. A substantial majority of these enquiries had nothing to do with anti-discrimination but rather were requests for assistance in locating the appropriate source of a remedy for a complaint involving governments or individuals.

Internationally, "people-power" was democratically asserted in the Philippines and in Haiti, thus providing a measure of hope for the people of those beleaguered countries and an example to other states where various forms of repression make a mockery of accepted human rights standards. The award of the 1986 Nobel Prize of Peace to Elie Wiesel reminded the world of his eloquent and relentless efforts, as a survivor of the Holocaust, to ensure that a terrible chapter of human history neither will be forgotten nor repeated.

COMMISSION MEMBERS

The Commission has two full-time members — Gordon Fairweather, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner — as well as up to six part-time members.

In October, three new part-time members were appointed to fill vacancies created when the terms of Rev. Malcolm MacDonell, Ramona Quenneville, George Imai and Yude Henteleff, Q.C., expired. The Commission is grateful for the good service, selflessly provided by these committed citizens. Appointments to fill the remaining three vacancies are still outstanding.

The new members are:

Diane Boissinot, of Outremont, Quebec, a Montreal notary specializing in human rights and immigration law; as well as international law affecting new Canadians;

Bhausahab Ubale, of Toronto, Ontario, the first Race Relations Commissioner for Ontario and advisor to the provincial Cabinet on race relations between minority groups and government;

Gerald Kambeitz, of Cranbrook, British Columbia, a lawyer who also chairs a Canadian Bar Association committee to review professional legal training.

Members are appointed by Governor-in-Council (seven-year terms for full-time members, three-year terms for part-time members).

The Commission meets about 10 times each year; only Commission members can decide complaints of discrimination. They may choose to dismiss a complaint, to approve a settlement, to refer a complaint to conciliation, or to request that the president of the Human Rights Tribunal Panel establish an independent human rights Tribunal to consider a complaint.

As well as making decisions on individual complaints, Commission members shape human rights policy by approving policies to guide both the public and Commission staff on how to interpret the *Act*.

In addition, Commission members have a broader role to provide information and education to improve public knowledge, attitudes and practices.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, interprovincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

INTRODUCTION

In the Commission's last annual report to Parliament, the Chief Commissioner congratulated the Equality Rights Committee for its "progressive and far-reaching recommendations" to amend certain statutes to bring them into conformity with the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Many of these recommendations involved amendments to the *Canadian Human Rights Act*. The Commission was therefore very pleased when the Government, in its response to the Committee, agreed to amend the *Canadian Human Rights Act* to — among other things — include sexual orientation as a ground of discrimination, abolish those sections of the *Act* which legitimize mandatory retirement, and include the concept of reasonable accommodation in the *Act*.

The Commission now looks forward to a speedy fulfillment of that commitment.

NEW GROUNDS

Sexual Orientation, Criminal Conviction or Charges, Political Belief

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation, political belief, and criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has repeatedly recommended the inclusion of these grounds. It believes that individuals should not be denied equality of opportunity on the basis of sexual orientation. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied access to employment opportunities or the provision of goods and services on this ground.

Discrimination on the basis of political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech and association. The Commission recognizes that there may be a bona fide occupational requirement for incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics and therefore recommends the exclusion of Governor-in-Council appointments as a special exception.

The current *Act* protects individuals who have received a pardon for their offenses from discrimination. But the Commission believes that unless there is a relationship between the offense committed and the employment or services sought, the question of whether an individual has received a pardon should not be a consideration.

The inclusion of criminal charges in the *Act* is recommended because people who have been charged but not convicted are not eligible for a pardon under the *Criminal Records Act*. This situation may result in the stigmatization without possible redress of a person who was not found guilty of an offense.

BROADENING THE SCOPE OF THE ACT

Mandatory Retirement

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Discrimination based on age is proscribed under the *Canadian Human Rights Act*, but there are currently limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization and the termination of the employment of an individual who has reached the normal age of retirement for individuals working in similar positions.

The Commission holds that ability, not age, should determine the point at which a person is compelled to retire. Since 1979 the Commission has repeatedly urged that sections 9(2) and 14(c) be repealed.

The Commission is asking the Federal Court of Appeal for a determination as to whether section 14(c) of the *Act* contravenes section 15 of the Charter of Rights and Freedoms. If it does, this section will no longer have any force or effect.

Prohibiting Discriminatory Practices

The Commission recommends that sections 5 and 6 be updated to prohibit the discriminatory practices which currently occur in the federal sector.

The intent of this recommendation is to clarify that discrimination in the administration of a statute is prohibited.

CLARIFYING THE ACT

Déficience

The Commission recommends to Parliament that “handicap” be substituted for “déficience” in the French.

This literal translation of “disability” is inaccurate, as the usual meaning of “déficience mentale” is mental retardation, not mental disability. The recommendation is to revise the French, but maintain “disability” in the English.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the wording of section 8 be amended to enable employers to ask questions to assist in designing and implementing special programs.

The Commission’s position is that section 8 allows the collection of information for special programs (employment equity). However, the wording has led to confusion about whether the Act is contravened when such information is collected.

Employee Organizations

The Commission recommends to Parliament that section 14(a) be amended to clarify that it may be used as a defense by both employer and employee organizations.

An individual who is denied an employment opportunity because of a collective agreement may file a complaint against both parties to the collective agreement. The allegedly discriminatory term of the collective agreement may be a bona fide occupational requirement. However, the wording of section 14(a) means that this exception currently appears to be available only to employers, not employee organizations.

Unions

The Commission recommends to Parliament that section 32 be amended to clearly allow unions to file complaints.

CHANGES TO THE COMMISSION’S ENFORCEMENT ROLE

The Commission recommends to Parliament that section 33 of the Act be amended to expand its discretionary administrative power not to deal with or to dismiss complaints.

Section 33 gives the Commission various broad and well-defined powers to disregard complaints in certain specific circumstances. However, at times none is appropriate in situations where it is in the public interest for the Commission to reject a complaint. For this reason, the Commission wishes to have the administrative discretion to either disregard or dismiss a complaint.

The Commission recommends to Parliament that section 38 and section 46 of the Act be amended to provide for the enforcement of settlements. The Commission further recommends that the Act be amended to incorporate a civil remedy for enforcing settlements.

The Commission encounters two practical problems with settlements in sections 38 and 46.

The first is that the financial settlements are not considered by some respondent government departments to be a legal obligation under the *Financial Administration Act*. Therefore, the approval of a Minister is needed before these departments honour settlements.

The second problem is that there is no statutory method for enforcing settlements – a prosecution under paragraph 46(1)(a) results in a fine rather than a civil remedy.

TRIBUNALS

The Commission recommends to Parliament that subsection 44(1) be amended to enable Tribunals, as well as the Commission, to apply to the Federal Court requesting the disclosure of information.

This amendment would further enhance the independence of human rights Tribunals.

Tribunal Procedures

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to include a section to permit regulations governing Tribunal procedures.

For example, the regulations could require pre-trial discoveries.

Compensation

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to give Tribunals discretion in awarding damages.

The current limit of \$5,000 for special compensation does not reinforce the Act's purpose of eradicating discrimination. Because a ceiling is difficult to set, the Commission prefers to remove it, leaving the award of damages up to the Tribunal.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to enable Tribunals to order the adoption of a special program to remedy past discrimination.

In *Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.*, the Federal Court disallowed a Tribunal order that called for quotas as remedy, saying that quotas could only be ordered for the prevention of discrimination in the future.

The Commission favours the use of special programs as a mechanism to overcome the results of past discrimination.

Costs

The Commission recommends to Parliament that Tribunals be given discretion to award prescribed costs to respondents, and to complainants where the Commission has not carried their case.

Offences under the Act

The Commission recommends to Parliament the repeal of subsection 46(5), and a technical amendment to subsection 46(2) so that both employers and suppliers are subject to the same limit of a \$50,000 fine.

Pay Equity

The Commission recommends to Parliament that amendments be made to section 11 to achieve the following goals:

- 1) refinement of the existing complaints system by providing clear and detailed guidance about which discriminatory practices section 11 aims to eliminate and how adjustments to wages are to be calculated;*
- 2) employers with 100 or more employees be obliged to have completed three key steps necessary for achieving pay equity.*

The first step would be for the employer to design a pay equity plan which must include:

- a description of the job evaluation system to be used;*
- an identification of all male and female-dominated groups to which the system is to be applied;*
- a description of the manner in which the system is to be applied to these groups; and,*
- a description of the manner in which the salaries are to be adjusted.*

The second step would be for the employer to evaluate the jobs performed by the male and female-dominated groups and to calculate the wage disparities.

The third step would be eliminating the wage disparities shown by the evaluation. Employers should not have to adjust wages while in the process of designing the pay equity plan and calculating wage disparities. However, their liability for wage disparities incurred during the first two steps would not be lessened. The Commission proposes that employers pay employees in the female-dominated groups the full difference in wages from the date the legislation comes into effect.

Failure to complete any of the three steps by the dates defined in the legislation would become a statutory offence. The Commission would monitor compliance by inspecting employer records and operations.

The Commission believes that a regulatory approach to pay equity would be preferable to initiating action through the complaints process. Approximately 4,800 Canadian workers under federal jurisdiction now receive equal pay for work of equal value as the result of wage discrimination settlements under the *Canadian Human Rights Act*. However, the Commission has found compliance with the Act has been piecemeal and slow.

The proposed regulatory approach would apply equally and at the same time to all employers and employees within federal jurisdiction.

Reasonable Accommodation

The Commission recommends to Parliament that a provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a prohibited ground of discrimination.

The Commission expressed its viewpoint in a *Special Report to Parliament: The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission* (see page 18).

In this case, the Supreme Court of Canada ruled that Canadian National Railways did not have to accommodate Bhinder, a Sikh, who wished to continue to wear his turban as he had done for four years before CN implemented a hard hat policy. Mr. Bhinder's request was based on the requirement of his religion that Sikh men wear a turban at all times.

The Supreme Court of Canada itself recognized the importance of this principle in *O'Malley v. Simpson-Sears* when it unanimously decided that reasonable accommodation is necessary to attain the objectives of the Ontario Human Rights Code.

The *Bhinder* decision casts a shadow over the wording of section 14(a), which was amended in 1983, and challenges the Commission's ability to meet its statutory objectives.

This case revolved around the meaning of paragraph 14(a) of the *Canadian Human Rights Act*, which allows employment practices that would otherwise be discriminatory providing they are bona fide occupational requirements.

The Court's interpretation of section 14(a) in *Bhinder* could result in the following: that workplaces may not have to be modified to enable disabled individuals to earn a livelihood; women who become pregnant and who may require a temporary modification of their job duties would be forced from their jobs; persons who for religious reasons cannot work regular business hours could have difficulty finding employment.

The Commission's position is that certain individuals may have equal opportunity with other individuals only if employers are required to accommodate differences where reasonably possible.

Currently, the Commission is investigating 507 complaints alleging discrimination in employment. The *Bhinder* decision could affect 33 per cent of those concerning discrimination based on disability or religion and five per cent concerning discrimination based on sex.

Parliament itself has recognized the importance of modifying standard practices to realize equal opportunity. The *Employment Equity Act* requires employers to make reasonable accommodation in order to implement employment equity.

The Commission believes that the July 1983 amendments to the *Canadian Human Rights Act* also underscore this intention.

Sections 15.1 and 41(4) provide for adaptation of facilities, premises or equipment, which is a form of reasonable accommodation.

Similarly, section 14(g) clearly indicates that bona fide justification is to be determined on an individual basis. The substitution of "justifiées" for "normales" in the French version indicates a similar intent with respect to the bona fide occupational requirement exception.

OTHER AREAS OF SPECIAL CONCERN

Employment Equity

In August, the *Employment Equity Act* was proclaimed. Its intent is to remove employment barriers and promote equality for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities.

In May, the Chief Commissioner appeared before the Senate committee considering the *Bill* and identified two areas of concern — inadequate reporting measures and inadequate enforcement mechanisms.

Critics wanted the *Bill* to include sanctions for employers who failed to develop and report action plans, and who failed to set and meet targets and timetables.

There was concern that the *Bill* did not provide for an adequate enforcement mechanism and there was uncertainty about the extent to which the Commission could assume that role.

The government amended the *Bill* to require employers to develop annual plans setting out goals and timetables and to maintain these plans for three years. In addition, the Canada Employment and Immigration Commission will forward employer reports to the Commission.

The Commission believes that it can use the data generated by the *Employment Equity Act* to increase the representation of women, natives, visible minorities and the disabled in the workforce.

Equal Wages Guidelines

Equal Wages Guidelines — which came into effect December 10, 1986 — were approved by the Commission in November.

The Guidelines were drafted following consultation with public and private employers, employee organizations, women's groups and human rights agencies, to facilitate compliance with section 11 of the *Act* — equal pay for men and women doing work of equal value in the same establishment.

The Guidelines define how the Canadian Human Rights Commission will handle complaints of wage discrimination within federal jurisdiction under section 11 of the *Act*. They set out how group complaints will be handled, define an

“establishment” within which equal pay is required, classify groups of workers as predominantly female or male on a statistically sound basis, and how to assess the value of work using bias-free job evaluation plans that meet the criterion dictated by section 11. These include a composite of skill, effort, responsibility and working conditions.

The Commission will monitor the situation to see whether there is a demonstrable reduction in the current wage disparity between men and women. The Commission may initiate complaints against employers who continue to make little or no effort to eliminate sex-based wage discrimination.

Special Programs

Section 15 of the *Canadian Human Rights Act* permits and encourages the adoption of special programs to improve opportunities for certain groups as a legitimate mechanism to remedy discrimination.

In order to give employers a better understanding of the factors that make a special plan consistent with the *Canadian Human Rights Act*, the Commission revised and reissued a publication on this topic.

Adaptation Plans

In June, Commission members formally adopted procedures for approving adaptation plans as outlined in section 15.1 of the *Act*. The procedures allow the Commission to approve plans for adapting facilities and operations to meet the needs of people with disabilities.

Once the Commission approves an adaptation plan, matters covered by the plan cannot be the basis of a complaint — provided that the recommended changes have been carried out in accordance with that plan. Therefore, a plan submitted for approval amounts to application for an exemption from complaints on the ground of disability.

The Commission will approve adaptation plans when proposed modifications result in fully-integrated access, or when the Commission is satisfied there are legitimate reasons why this is not possible.

Consultation on Pregnancy/ Childbirth Discrimination

In 1986, the Commission consulted with departments and organizations representing potential respondents, as well as several unions and women's groups concerning its policy on pregnancy and childbirth discrimination.

The policy was drafted as an aid to understanding the Commission's interpretation of the 1983 amendment to the *Act* which clearly states that discrimination based on pregnancy or childbirth is discrimination on the basis of sex.

The amendment to the *Act* (and explanatory policy) complement the provisions of the Canada Labour Code which provide for childcare leave for natural and adoptive parents and for a separate and distinct additional leave available to natural mothers only. The Commission, however, continues to be concerned about the inconsistencies arising out of the provisions of the *Unemployment Insurance Act* which fail to provide similar benefits for all parents in similar situations.

Specifically, the *Unemployment Insurance Act*:

- provides coverage for childcare to adoptive parents but not to natural fathers;
- fails to recognize the additional needs of biological mothers by providing benefits for the same duration for maternity and adoptive leave;
- groups maternity, adoptive and sickness leave together for a combined total of 15 weeks of benefits, making parents who have collected sickness benefits unable to receive full benefits for adoptive or maternity leave.

Both the Parliamentary Committee on Equality Rights (the Boyer Committee) and the Commission of Enquiry on Unemployment Insurance (the Forget Commission) recognized the distinctiveness of the three types of benefits and the appropriateness of the Unemployment Insurance system to provide such benefits. The recommendations made in both reports that maternity and sickness benefits be separated to remove the present 15-week aggregate total and that a two tier system be created with separate maternity and childcare leave provisions are consistent with the Commission's policies. Such a two tier system should, however, be designed in such a way so as to provide additional benefits to meet the special, additional needs of natural mothers.

Finally, the Commission believes that the federal government, as an employer, should take the steps necessary to ensure that its own employees are covered by minimum employment standards which are at least comparable to those it established in the Canada Labour Code for other workers under federal jurisdiction.

Race Colloquium

In September, the Commission organized a one-day colloquium to provide a forum for researchers engaged in research on issues related to racial discrimination. The *Act* prohibits discrimination in employment and in the provision of services on the grounds of race, colour and national or ethnic origin. The results of the colloquium will be published and available from the Commission in 1987.

Immigrant Women and Language Classes

Over the past nine years immigrant women, as well as organizations working with them in different parts of the country, have told the Commission that the government's policy on language training for immigrants — especially women — is inadequate. Among the problems cited:

- certain categories of immigrants (for example, sponsored, assisted relatives and sponsored refugees) are excluded from subsidized training;
- immigrants not destined for the labour market, who are seeking employment in the longer term, who do not possess an occupational skill, or whose lack of fluency in one of the official languages is not preventing them from securing employment are not eligible for training under the Canada Manpower Training Program;
- immigrants who want to take language classes have to show that they are available for work, a requisite that excludes many women with families;
- immigrants who have found work in a job ghetto where the knowledge of French or English is not required may be refused admission to language classes because they no longer need the language in order to work;
- lack of child care arrangements and subsidies prevent immigrant women from attending classes;
- part-time language training for citizenship offered under federal-provincial agreements is inadequate.

A background paper on *Immigrant Women in Canada* published in March, 1986 by the Advisory Council on the Status of Women stated: "Immigrant women's groups have been demanding the extension of language training, with income support if necessary, to all immigrants who need it, regardless of their immigration classification or labour market intentions when they arrive in Canada. An overall revision of the language training framework provided to immigrants is obviously long overdue and many immigrant women's organizations have identified possible directions for programs. The question is whether the political will exists."

The Canadian Human Rights Commission is particularly concerned with this issue because of its mandate to promote equal opportunity.

The present policy of teaching English or French as a second language to immigrants seems to have an adverse effect on a group of persons — immigrant women — on the basis of a prohibited ground of discrimination.

Indeed, limiting the access of immigrant women to language classes not only reduces their chances for employment, it creates a barrier for these women by restricting their opportunity to pursue a full and productive life in Canada.

The Commission strongly supports requests from various groups for change in this area.

TRIBUNALS AND COURT ACTIONS

TRIBUNALS

Tribunals operate independently of the Commission, with up to three members selected from a panel established by Governor-in-Council.

When the Commission is satisfied that further enquiry into a complaint is warranted, it asks the president of that panel to appoint a Tribunal.

The following are highlights from Tribunal decisions released in 1986:

Campbell, Ricard, Hull v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

These complainants alleged discrimination in the hiring practices of Hudson Bay Mining and Smelting on the basis of physical handicap. Three other complaints were previously settled.

A Tribunal substantiated the complaints and ordered the company to pay Campbell, who has an artificial throat, \$10,000.

Ricard, who has a visual impairment, received \$25,000, as well as a job offer. Hull received \$600 in compensation.

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

Cashin alleged she was discriminated against on the basis of marital status when the CBC refused to renew her contract as a reporter specializing in natural resources because her husband had been appointed a Director of Petro-Canada.

A Tribunal held there was no proof of a lack of objectivity nor any evidence of a perceived lack of objectivity, and ordered the CBC to reinstate her and provide \$2,500 in compensation.

The CBC appealed to a review Tribunal whose decision has been reserved.

DeJager v. Department of National Defence

DeJager alleged he was released from the Canadian Armed Forces (DND) as a result of his physical handicap, bronchial asthma.

A Tribunal substantiated the complaint and held that the decision to release DeJager was based on stereotypical assumptions about the performance ability of asthmatics. The Tribunal noted that the complainant had not been individually assessed and that DND had failed to establish that DeJager posed a significantly greater risk than a person who did not have asthma. The Tribunal's decision on damages has been reserved.

Gervais v. Agriculture Canada

A Tribunal found that Gervais had been sexually harassed by a colleague, but because the complaint named only Agriculture Canada as the respondent, it was bound by the Robichaud decision to dismiss the complaint.

The Commission filed a notice of appeal and a review Tribunal has been appointed.

Kibale v. Transport Canada

Kibale alleged discrimination on the basis of race, colour, and ethnic origin when he did not obtain a public service position after placing first in a competition.

A Tribunal dismissed the complaint, determining that while there were irregularities in the hiring process, there was no evidence of discrimination.

An appeal to a review Tribunal was heard and the decision has been reserved.

LeDeuff v. Canada Employment and Immigration Commission

LeDeuff said he was discriminated against on the basis of national and ethnic origin, alleging that CEIC phoned people whose surnames they determined did not sound Canadian to check for Canadian citizenship.

A Tribunal dismissed the complaint saying that the alleged discriminatory policy was not used to differentiate directly against members of a specific origin, race or ethnic group.

The Commission has appealed the decision.

Local 916, Energy and Chemical Workers' Union v. Atomic Energy of Canada Ltd.

Local 916 complained that clerks and secretaries — 97 per cent of them women — were doing work of equal value but were being paid less than male plant workers belonging to another local.

In 1985, the respondent objected to the statutory procedure — since changed — whereby the Commission appointed an investigator, decided whether the complaint should be the subject of a Tribunal enquiry, appointed the Tribunal members and took a contrary position at the Tribunal proceedings. The question was referred to the Federal Court of Appeal. The Court decided that the Tribunal had the right to continue with its enquiry.

Atomic Energy sought, but was refused, leave to appeal to the Supreme Court of Canada. The Tribunal was to have reconvened in November in Halifax, but Atomic Energy was granted an adjournment. Hearings have been rescheduled for early 1987.

Erickson v. Canadian Pacific

The complainant filed a complaint with the Commission alleging that his job as a truck driver was terminated because he has a hearing problem.

After examining a large body of evidence, the Tribunal concluded that the respondent had not demonstrated the existence of a bona fide occupational requirement within the meaning of section 14(a) of the *Act*. It ruled that the respondent had not shown that there was a risk related to the complainant's particular condition.

The Tribunal ordered CP to pay Erickson \$46,414.00 in lost wages, reinstate him as a truck driver and allow him to wear a hearing aid while driving.

Hum v. Royal Canadian Mounted Police

Hum complained to the Commission that he had received differential treatment and been harassed when he was arrested by an RCMP officer. The Tribunal allowed part of the complaint and ruled that the administration of a law constituted a service within the meaning of section 5 of the *Canadian Human Rights Act*. The allegation of harassment failed to convince the Tribunal.

The Tribunal's order included a measure aimed at incorporating into the employee training program directives on the limits of the power of arrest with regard to questions about citizenship and place of birth.

The Tribunal ruled that investigations under the *Immigration Act* should not be based solely on race, colour, ethnic or national origin.

Nowell v. Canadian National Railway Co.

Nowell was employed by CN as a trainman when he learned he was diabetic. CN relieved him of his duties. Despite numerous requests for reinstatement as a trainman, Nowell was forced to remain in a clerical position, since CN refused to accede to his requests because of his condition.

The Tribunal found the complaint to be substantiated and ordered CN to pay the complainant \$57,627.41 (lost wages for 1985 and 1986 to be added to this amount) and reinstate him as a trainman at the first reasonable opportunity.

The Tribunal concluded that a bona fide occupational requirement within the meaning of section 14(a) of the *Canadian Human Rights Act* must refer to a condition of employment and not a condition particular to a group of individuals. The requirement of individual assessment reinforces the notion that such requirements must be related to an employee's duties.

COURT ACTIONS

The following are highlights from Court actions resolved in 1986:

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.

Action Travail des Femmes alleged that CN had been refusing to hire women for traditionally male jobs.

A Tribunal substantiated the complaint of discrimination on the basis of sex and ordered CN to end its use of mechanical aptitude tests and other practical physical tests for female applicants where such tests were not similarly administered to male applicants.

The Tribunal further ordered CN to institute a special program to hire one woman for every four blue collar positions staffed until women make up 13 per cent of the blue collar work force in CN's St. Lawrence Region.

An appeal to the Federal Court of Appeal overturned the Tribunal order. The Court held that the Tribunal only had jurisdiction to order special programs to prevent future discriminatory practices and not programs of a remedial nature.

The Commission and *Action Travail des Femmes* were granted leave to appeal to the Supreme Court of Canada. The finding of discrimination will not be altered. The appeal was heard in November.

Bhinder and Canadian Human Rights Commission v. Canadian National Railway Co.

Bhinder, whose religion requires him to wear a turban, was employed by CN for four and a half years. He was dismissed for refusing to comply with a hard hat policy. A Tribunal substantiated Bhinder's complaint of discrimination on the basis of religion and ordered CN to reinstate him and pay \$14,500 in compensation for lost wages.

CN's appeal to the Federal Court of Appeal was allowed, holding that the respondent did not engage in differential treatment through its policy, nor did it intend to discriminate. In addition, the Court held that the *Canadian Human Rights Act* did not impose on an employer a duty to accommodate.

An appeal by Bhinder and the Commission to the Supreme Court of Canada was dismissed. The Court held that while the *Canadian Human Rights Act* did apply to unintentional and adverse discrimination, it did not impose a duty to accommodate the special needs of individual employees or prospective employees.

The Commission has reported to Parliament and recommended an amendment to the *Act* to provide for a duty to accommodate (see page 11). In the interim, the Commission has supported Bhinder in bringing a complaint against Canada before the United Nations Human Rights Committee.

Brouillette v. Canadian Human Rights Commission

Brouillette appealed a Commission decision to dismiss her complaint to the Federal Court of Appeal.

She alleged that procedural fairness implied the right of a complainant to cross-examine the individuals interviewed by an investigator. The Court dismissed the appeal, finding that the concept of procedural fairness did not confer such a right upon a complainant before the Commission.

Mahon v. Canadian Pacific

Mahon alleged that he was discriminated against in his employment on the basis of a physical handicap when CP Rail refused to rehire him as a section labourer/trackman. CP policy said that a person with diabetes could not be employed in an area with moving trains and equipment, or in a job with great physical demands.

A Tribunal substantiated the complaint and ordered CP to pay Mahon \$3,087 in compensation for lost salary. It further ordered CP to reimburse the federal government to cover \$4,176 in unemployment benefits paid to him.

Canadian Pacific Limited has filed proceedings to have the Tribunal decision reviewed by the Federal Court of Appeal.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

McCreary, 37, filed a complaint of age discrimination against Greyhound Bus Lines which hired drivers only between the ages of 24 and 35. Greyhound refused to employ McCreary, maintaining that novice drivers needed to be young to cope with the least favourable and stressful routes they were assigned to.

The Tribunal substantiated the complaint and ordered the company to offer McCreary the next available driver training position, as well as pay him \$1,500 in compensation.

Greyhound appealed. A review Tribunal dismissed the appeal, increased the compensation to \$2,000 and ordered Greyhound to end its discriminatory hiring policy.

Application has been made to the Federal Court of Appeal for review of the decision.

Treasury Board v. Robichaud

The Federal Court of Appeal upheld a review Tribunal finding that Robichaud's superior at CFB North Bay had discriminated against her on the basis of sex by sexual harassment. However, the Court dismissed the complaint against the department, Justice MacGuigan dissenting, saying that only acts of discrimination by the Minister of the department or Treasury Board could make the Crown liable under the *Canadian Human Rights Act*.

Leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted to the Commission and Robichaud on the issue of the liability of the department.

Villeneuve v. Bell Canada

Villeneuve complained that he was dismissed from his job and denied a transfer to another department of Bell Canada because of a physical disability.

A Tribunal substantiated the complaint and ordered Bell Canada to pay damages totalling \$85,467.25 and offer the next available position as storeroom clerk III.

Bell appealed and a review Tribunal overturned the earlier decision, quashing the compensatory award by ruling that Villeneuve had never formally applied for the transfer position. The review Tribunal recommended that Villeneuve, now recovered, be offered any available position he could perform.

The Commission has applied to the Federal Court of Appeal for review of this decision.

**Syndicat des employés de production
du Québec et de l'Acadie v.
Canadian Human Rights Commission
and Canadian Broadcasting
Corporation**

The union filed a complaint with the Commission alleging that the CBC maintained differences in wages between male and female employees performing work of equal value, in violation of sections 4 and 11 of the *Canadian Human Rights Act*. The complaint involved two CBC units: staging and scenic carpentry.

After conducting an investigation, the Commission dismissed the union's complaint. The ruling was brought before the Federal Court of Appeal and the Attorney General of Canada intervened to challenge the authority of that Court to review such a decision. The union claimed that the Commission had, in the course of its investigation and in making its decision, failed in its duties relating to the principles of natural justice.

The Federal Court of Appeal dismissed the union's application on the grounds that the Commission had, under the circumstances, given the union sufficient notice of the evidence gathered in the matter, that the union had had an opportunity to act, and that no formal hearing was required. The Court analysed in its ruling the respective roles of the Commission and its investigators.

Both the Federal Court of Appeal and the union have filed applications with the Supreme Court of Canada for extension of the appeal process.

**Gell v. Canadian Pacific and
Phillips v. Canadian Pacific**

Both complainants alleged that they had received differential treatment from their employer in the administration of a condition of employment because of their age. They claimed that they were unable to buy-back years of service for their pension plan because of a discriminatory distinction. A series of amendments prior to and following the coming into force of the relevant provisions of the *Canadian Human Rights Act* deprived them of the right to buy-back years of service for their pension plan.

The Tribunal dismissed the complaints on the grounds that the distinctions made regarding the employees' right to buy-back years of service were related not to their age, but to the period in question and the circumstances under which they had joined the plan.

The Canadian Human Rights Commission has taken the decision to the Federal Court of Appeal.

PROGRAM ACTIVITIES

In addition to the daily business of investigating and resolving complaints of discrimination and developing major policy initiatives, the Commission has a mandate to provide the public with information and education.

Public enquiries represent a direct channel of communication between the Commission and the public. A major analysis was undertaken this year to improve the effectiveness of the Commission's response to requests for information from the general public and specific audiences.

As part of the Commission's ongoing response to requests for training, education and consulting services, a module on employment equity has been developed to outline the roles of various organizations in implementing equality in the workplace. In conjunction with major employers in the federal sector and the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), the Commission designed and delivered workshops for line managers explaining the principles of employment equity and the requirements for its implementation.

A section of the Commission provided public affairs advice and support to help the Commission inform the public about human rights issues and principles. The section handled an average of 300 media calls, published 21 communiqués and distributed a total of 162,859 publications a year. In addition, staff wrote speeches for Commission members and regional directors for a variety of engagements throughout the year.

HIGHLIGHTS OF OTHER ACTIVITIES

In its continuing commitment to carry out professional investigations, partial neither to complainants nor respondents, the National Investigation Policies section undertook to update the training and development of all investigators across the country.

Its comprehensive approach to handling investigations included an examination of advanced investigation and evidence gathering techniques, as well as the challenges posed in identifying various systemic barriers in employment systems.

The review of the Commission's approach to systemic discrimination was completed in 1986. Systemic discrimination, expressed through formal organizational policies and more informal practices, represents a major barrier to many people protected under the *Act*.

The review looked at practical definitions of systemic discrimination, the role of the Commission in initiating complaints of this nature and the need for policies and educational programs focussing on systemic issues.

Recommendations resulting from the review have already been implemented in the way systemic issues are handled during the investigation of complaints.

Since 1983, section 15.1 of the *Act* has given the Commission a unique mandate — the authority to approve plans to adapt facilities and operations and the way in which goods and services are provided to meet the needs of people with disabilities.

In June, Commission members formally adopted the procedures for employers to voluntarily submit plans for approval. Subsequently, information was developed to help organizations as well as service providers and employers who want to be assured that changes already made meet the standards of non-discrimination.

In the regions, the emphasis in 1986 has continued to be on the provision of services to people in outlying areas. The Atlantic, Quebec, National Capital, Ontario, Prairie, Alberta and NWT and Western offices have all conducted itinerant services in their respective jurisdictions.

In Ontario, the regional office undertook a major initiative to update and improve available case studies and training materials on the issue of racial discrimination. Staff continue to work closely with the National Equal Opportunity Committee of the major federal public service union to encourage them to be more active in the recruitment of disabled persons and visible minorities.

In conjunction with the Provincial Human Rights Commissions of Ontario and Quebec, the National Capital Region office invited Stephen Lewis, Canada's Permanent Representative to the United Nations, to deliver a keynote address at a celebration of Human Rights Day on December 10. The event was designed to increase public

awareness of human rights in the region and is the first annual special event hosted by the three Commissions to commemorate Human Rights Day.

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 to promote social change leading to equal opportunity for all, by reducing discrimination. This is achieved by handling and processing complaints impartially, advocating the principles of human rights, and encouraging compliance with and understanding of the *Canadian Human Rights Act*.

Working through its headquarters in Ottawa and seven regional offices across the country, the Commission administers the *Canadian Human Rights Act* which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, pardoned conviction and disability.

At headquarters, the branches — Research and Policy; Complaints and Compliance; Public Programs; Administration, Personnel and Finance — develop operational, administrative and program policies and procedures. As well, they assist the Secretary-General in providing operational support and direction to the regional offices, which are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver.

A Legal Services branch reporting separately to the Chief Commissioner provides legal advice to the Commission and its staff.

PROCESSING COMPLAINTS

Quick and fair investigation of complaints by a highly-trained, professional staff is our goal. The emphasis is on fairness, consistency and efficiency.

The Commission has seen a steady decline in the amount of time it takes to handle a complaint. Some cases continue to raise broad issues of social policy, incurring unavoidable delays while they are being resolved. Nineteen complaints — or 2.4 per cent of all open cases — remained in abeyance at the end of the year because their social policy implications required additional time to be resolved.

When a person asks to file a complaint, Commission staff first ensures the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the *Act*. Once this is established and a formal complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information.

The investigator's report is disclosed to the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 30 days, before it is submitted to the Commission members for a decision.

In reaching the decision on the appropriate disposition of a complaint, the members of the Commission have before them both the investigator's report and any submissions made by the parties.

The Commission can dismiss the complaint, approve a settlement reached by the parties during investigation, appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement, or request the president of the Human Rights Tribunal Panel to name a Tribunal to hear the complaint.

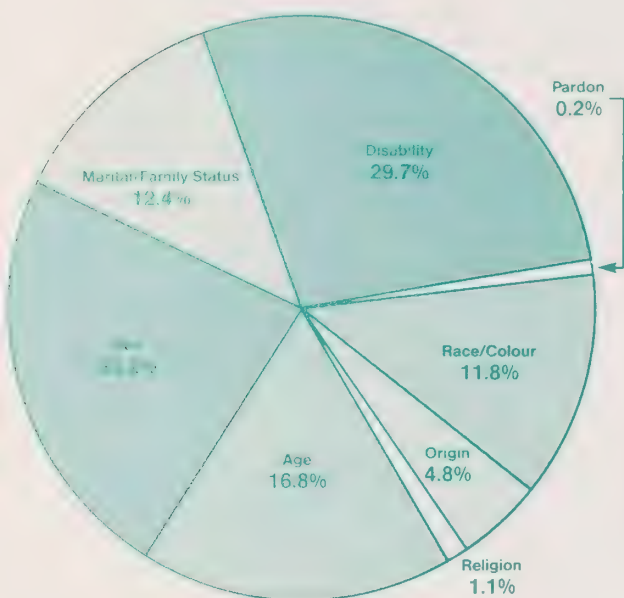
Because a conciliator cannot be compelled to appear before a Tribunal or Court, the parties to a complaint may take this person into their confidence in an effort to reach a possible settlement.

Not all matters brought to the Commission go through the process of investigation. Often people approach the Commission when they need help but are unsure where to go because of the intricacies of federal/provincial jurisdiction.

In such cases, the Commission can offer no formal assistance but it does endeavour to direct individuals to the department or agency where redress may lie. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of enquiries received.

CHARTS

Distribution of complaints by grounds accepted in 1986



Disability complaints by type, by year

Disability	1986	1985	1984	Total 1984-1986
A.I.D.S.	2			2
Alcoholism	10	6	5	21
Allergies	3	2	4	9
Amputee/Disabled Limb		3	2	5
Arthritis	4	1	1	6
Back Problems	20	14	8	42
Blood Conditions	4			4
Cancer		1		1
Cerebral Palsy	2		2	4
Dental Conditions			4	4
Diabetes Mellitus	5	7	10	22
Drugs	11	1		12
Epilepsy	12	8	7	27
Hearing Impairment	9	7	2	18
Heart Ailment	2	3	3	8
Injury	5	4	14	23
Lumbago			2	2
Lung Disease			1	1
Mental Disability	21	8	11	40
Multiple Sclerosis	3		1	4
Paralysis	2	1	1	4
Respiratory Condition	1	2	2	5
Sight Impairment	14	33	24	71
Skin Condition	2	1	1	4
Speech Impairment			2	2
Stress	3	1	1	5
Use of Wheelchair	8	1	5	14
Others	18	6	22	46
Total	161	110	135	406

Comparison of enquiries, intakes and formal complaints
by regions, 1986

	Headquarters	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Alberta & NWT	Western	Total
Enquiries	1,915	3,466	3,771	15,715	7,981	2,496	3,134	3,313	41,791
Intakes	5	357	159	144	314	205	106	112	1,402
Formal Complaints	6	141	56	57	122	85	22	54	543

Results of complaints submitted for decision, by year
[including percentage of total]

	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total of Complaints
Total for 1986	229 47%	56 11%	16 3%	58 12%	24 5%	383 78%	79 16%	27 6%	100%
Total for 1985	179 45%	48 12%	50 13%	12 3%	15 4%	304 77%	77 20%	14 3%	100%
Total for 1984	128 48%	70 26%	28 10%			226 84%	32 12%	11 4%	100%
Total for 1984-1986	536 47%	174 15%	94 8%	70 6%	39 3%	913 79%	188 16%	52 5%	100%
									1,153

Complaints accepted by regions, by grounds

	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disability	Pardon	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Headquarters					4	2			6	4		10
National Capital	18	6		36	31	20	29	1	141	76	81	298
Atlantic	4	2	1	6	10	8	25		56	46	54	156
Quebec	7		1	11	15	4	19		57	69	57	183
Ontario	9	9		23	29	11	41		122	72	81	275
Manitoba	11	5	3	7	15	15	29		85	45	54	184
Alberta & NWT	8			3	4	1	6		22	29	38	89
Western	7	4	1	5	19	6	12		54	36	45	135
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1	543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3		377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135				410	
Total 1984-1986	187	70	22	203	309	129	406	4				1,330

Closed complaints by respondents and results

	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Government of Canada	109	23	7	34	9	182	118	100	
Departments	10			4	1	15	14	9	400
Commissions, Boards and Agencies, etc.	23	1	2	7	3	36	33	11	38
Crown Corporations	15	3	1		1	20	29	13	80
Banking	10		2	1		13	13	5	62
Broadcasting, Networks and Stations	4	2	1			7	11	5	31
Telephone and Telecommunications									23
Transportation	6	2	1	1	1	11	26	14	
Airlines	26	9	1	5	1	42	21	22	51
Railways	3	4		1	2	10		1	85
Bus Lines	1					1	4	2	11
Shipping and Ferry	5	6		1	2	14	9	7	7
Trucking	1	2			1	4	4	4	30
Courier Transportation	1			1		2	5	7	12
Unions and Employee Associations	1	1				2	4	2	14
Grain and Feed Companies									8
The Mining Industry [mining, processing, sales & regulations]	1		1	1	1	4	4	2	10
	2					2		1	3
Sports Organizations	3	1		1	2	7	7	4	
Other Private Companies under Federal Jurisdiction	8	2		1		11	2	17	18
Miscellaneous	229	56	16	58	24	383			30
Total 1986	179	48	50	12	15		304		
Total 1985	128	70	28					226	
Total 1984	536	174	94	70	39				
Total 1984-1986									913

Conciliation results by grounds and years

	Dismissed	Settled	No further proceedings	Others	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Pardon		1			1			1
Race/Colour		4		1	5	2		7
National/Ethnic Origin						1		1
Religion						1		1
Age		12	1		13	5	2	20
Sex		11	3	3	17	6	14	37
Marital/Family Status		3		1	4		3	7
Disability		11	1	7	19	8	7	34
Total 1986		42	5	12	59			
Total 1985	1	17	2	3		23		
Total 1984	2	22		2			26	
Total 1984-1986	3	81	7	17				108

Comparison of enquiries 1981-1986

1981	23,202
1982	24,186
1983	29,759
1984	31,473
1985	39,417
1986	41,791

Complaints accepted by provinces, by grounds

	Race/Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Pardon	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Newfoundland				1	1	1	5		8	8	13	29
Prince Edward Island							4		4		3	7
Nova Scotia	3	1		2	7	4	9		26	29	25	80
New Brunswick		1	1	3	2	1	6		14	6	16	36
Quebec	8	3	1	13	22	5	29	1	82	70	65	217
Ontario	28	11	2	55	58	34	64		252	156	155	563
Manitoba	7	4	1	6	9	8	19		54	34	32	120
Saskatchewan	5	1		1	4	6	5		22	12	19	53
Alberta	6			5	5		8		24	25	36	85
British Columbia	5	5	1	5	18	6	11		51	32	42	125
Yukon	1				1		1		3			3
Northwest Territories	1					1			2	4	4	10
Others *						1			1	1		2
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1	543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3		377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135				410	
Total 1984-1986	187	70	22	203	309	129	406	4				1,330

* Canadians living outside the country.

Complaints of sexual harassment

	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	At Investigation *	Sent to Conciliation **	At Tribunal **	Total of Complaints
1986	12	5	2	1	4	24	21	9		54
1985	4	3	2	1	1	11	7		1	19
1984	1	4	3			8	3			11
Accepted before 1984, still open							1		1	2
Total 1984-1986	17	12	7	2	5	43	32	9	2	86

* Complaints are shown according to acceptance dates.

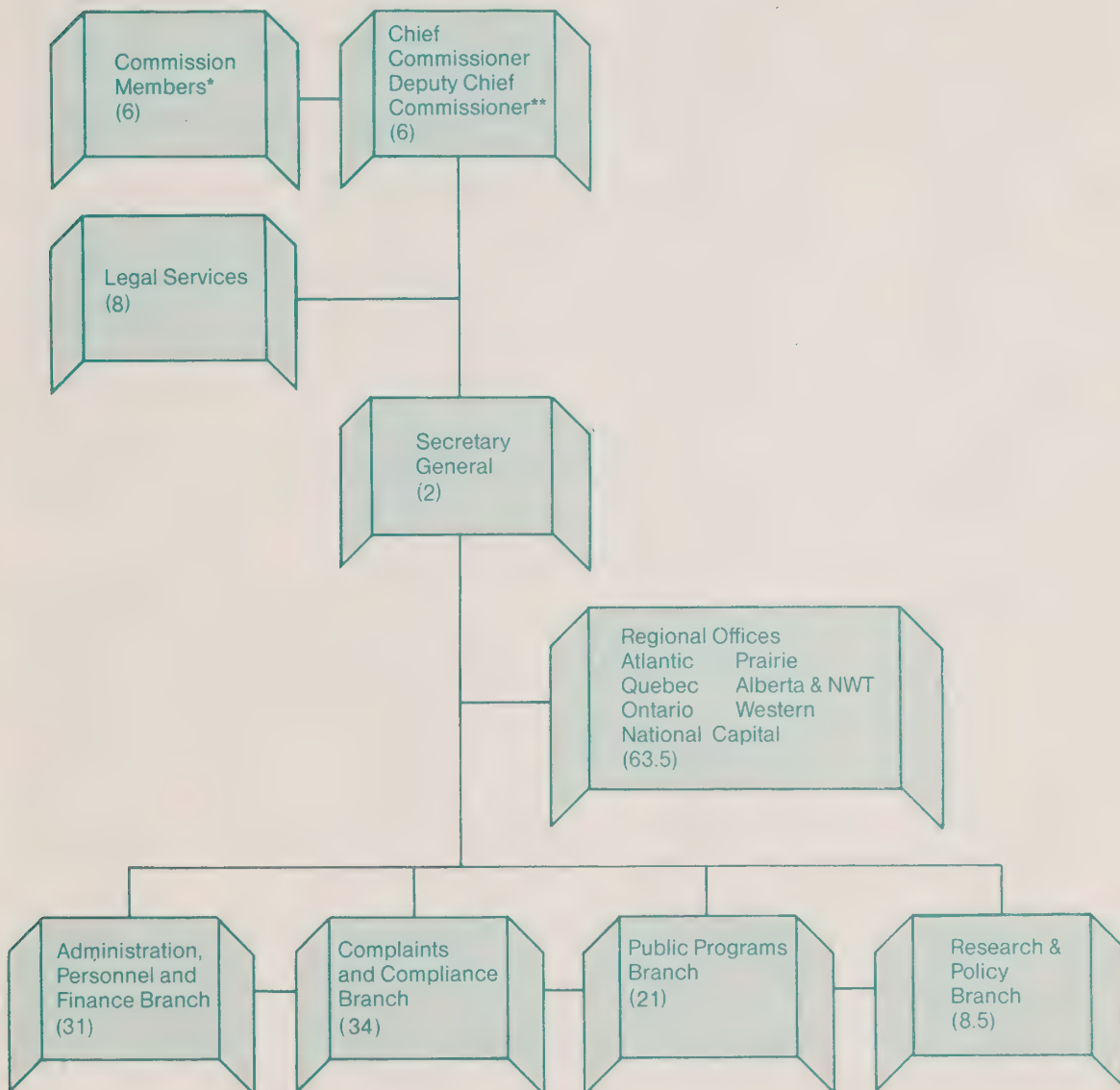
** Complaints are shown according to decision dates of Commission.

Accepted complaints of harassment, by grounds

	Race/Colour	National/Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/Family Status	Disability	Total
1986	21	4	2	2	8	4	12	53
1985	15	4	1	2	8	2	4	36
1984	14	5	2	3	22	2	10	58
Total 1984-1986	50	13	5	7	38	8	26	147

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 174.



* part-time, appointed by Governor in Council
(not included in complement)

** two full-time, four support staff

ADMINISTRATION, PERSONNEL AND FINANCE

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1986 to December 31, 1986, follows:

Salaries and Wages	\$6,074,814
Contributions to Employee Benefit Plans	\$ 951,243
Transportation and Communications	\$ 621,683
Information	\$ 193,318
Professional and Special Services	\$ 628,871
Rentals	\$ 54,373
Purchased Repair and Upkeep	\$ 117,219
Utilities, Materials and Supplies	\$ 108,091
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	\$ 106,879
All Other Expenditures	\$ 52
TOTAL	\$8,856,543

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1986 to December 31, 1986.

Office of the Chief Commissioner	\$ 433,606
Secretary-General	\$ 631,959
Research and Policy Branch	\$ 457,922
Complaints and Compliance Branch	\$1,120,746
Public Programs Branch	\$ 931,792
Administration, Personnel and Finance Branch	\$1,682,181
Regions	\$2,647,094
Employee Benefit Plan	\$ 951,243
TOTAL	\$8,856,543

LIST OF PERSONNEL

Adams-Bisson, Joyce
Alarie, Lisa
Algozino, Charles
Asuncion, Malou

Backs-Groulx, Joyce
Bass, Kenneth
Beaufort, Pauline
Beaupré, Steve
Beck, Helen
Begieneman, Marinus
Bekkers, Karen
Bell, John
Bell, Michael
Bergeron, Lyne
Bergeron-Bourgeault, Luce
Berthiaume, Sylvie
Bibeau, Michel
Boileau, Pierre
Bois, Chantal
Bonner, Bob
Boulet, Chantal
Bradley, Elaine
Brazeau, Gérald
Breau, Catherine
Brown, B.J.
Burden, Harold
Burr, Catherine

Cadieux, Rita
Cadotte, Florent
Carrier, Georges
Cato, John
Charette, Michel
Charters, Mary Jane
Chartrand, Yolande
Chicanot, Dunstan
Child, Alwyn
Cimon, Paul
Clayton, Jean
Clément-Larose, Danielle
Cocksedge, Allan
Crête, Michelle
Cross, Arthur
Cyr, Diane

Daigle, Richard
De Césaire, Michel
Desbiens, Bertrand
Desjardins, Lovdy
Desnoyers, Diane
Désormeaux, Diane
Dignard, Louise
Doyle, Kathryn
Dufresne, Johanne
Dumaine, André
Dumais, Peggy
Dumont, Helga
Dumont, Lise

Duval, René
Duvall, Donna
Dwyer, John

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret
Fairweather, Gordon
Fatorich-Creamer, Lynn
Faubert, Anne-Marie
Fauvelle, Jeannine
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Marj
Fuochi, Sylvie

Gagné, Claire
Gilmour, Roberta
Goldrick, Penny
Gratton, Jocelyne
Grodzki, Dale

Haile-Michael, Yonas
Hall, Annie
Hannay, Paul
Hargadon, Brian
Harvey-Rochette, Ruth
Hendry, James
Henry, Judy
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Hoyd, Marianne
Husband, Jon

Jensen, Hanne
John, Joanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Juriansz, Russell

Karma, Sylvia
King, Joyce
Kulhanian, Lesley

Lafrenière, Charles
Laurin, Rachelle
Lavoie, Carole
Lawrence, Alicia
Leano, Rebecca
Légaré, Daniel
Legault, Gina
Lepage, Diane
Leroux, Paul
Léveillé, Sylvie
Leyland, John

Lister, Terry
Lupien, Claudette
Lynch, Anne

M'Gonigle, Shelagh
MacGuigan, Ellen
Mackenzie, Mavis
MacLeod, Carol
Madsen, Pam
Martin, Doug
McDavid, Margaret
McDonald, Francine
McIntyre, Danny
McKervill, Hugh
McLennon, Denise
McSorley, Louise
Mehat, Ajit
Menton, Paul
Mercier, Jean
Michalicka, Susan
Millar, Hélène
Moore, Joan
Moreau, Diane
Mullaly, Elizabeth

Newkirk, Reggie
Nirenberg, Ilana
Nixon, Michael

O'Brien, Steve
O'Connor, June
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
O'Neil, Maureen

Pachnowski, Cathy
Palmer, Marion
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Parry, Glenys
Patch, Tom
Pépin, Gilles
Pigeault, Denise
Pitre, Michel
Plamondon, Josée
Poirier, Monique
Powless, David
Preito, Dora
Proulx, Michel

Rafuse, Cathy
Ranger, Vincent
Raskin, Carl
Renaud, Ron
Richardson, Barbara
Ridding, Peggy
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle

Rooke, Anne
Roscoe, Frank
Ross, Lila

Sadler, Jim
Samson, Jacqueline
Saveland, Walt
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie-Ann
Schofield, Jane
Schubert, Monica
Sherman, Bob
Simpson, Colin
Sims, Mary
Singh, Ram
Smith, Rachel
Stein, Loris
Stewart, Brian
Stewart, Diane
Stoddart, Jennifer
Stovel, Trish

Tanner, Susan
Tessier, Jim
Thériault, Raymonde
Theroux, Charles
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Threlfall, Peter
Touchette, Josee
Trellert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trotier, Anne
Tucker, Lucy
Turmel, Claire

Ulch, Ted

Vallières, Denise
Van Buren, Mary
Veillette, Lucie
Ventura, Cathie
Vézina, Danielle

Wai, Hayne
Walker-Lapointe, Aline
Wankam, Marie
Weatherall, Gail
Wilkie, Donna
Williams, Raj
Wood, Wendy
Woodhead, Ted
Wouk, Judith

Yale, Michael
Young, Debra
Young, Tim

Zappa, Gwen

LISTE DU PERSONNEL

Adams-Bisson, Joyce
Aharé, Lisa
Algozino, Charles
Asuncion, Malou

Backs-Groulx, Joyce
Bass, Kenneth
Beaufort, Pauline
Beaupré, Steve
Beck, Helen
Bekkers, Karen
Begliemann, Marinus
Bell, John
Bell, Michael
Bergeron, Lyne
Bergeron-Bourgeault, Luce
Berthiaume, Sylvie
Bibeau, Michel
Boileau, Pierre
Bois, Chantal
Bonner, Bob
Boulet, Chantal
Bradley, Elaine
BrazEAU, Gérald
Breau, Catherine
Brown, B J
Burden, Harold
Burr, Catherine

Evans, Jocelyne
Evans, Margaret
Fairweather, Gordon
Fatorich-Creamer, Lynn
Faubert, Anne Marie
Fauvelle, Jeannine
Fecteau, Diane
Figueiredo, Wendy
Finlayson, Jane
Fromme, Joan
Fulton, Mary
Fuchs, Sylvie
Gagné, Claire
Gilmour, Roberta
Goldrick, Penny
Gratton, Jocelyne
Grodzki, Dale
Haile, Michael
Hale, Michael
Hall, Anne
Hannay, Paul
Hargadon, Brian
Harvey-Rochette, Ruth
Hendry, James
Henry, Judy
Holm, Flemming
Hopkins, Al
Hosking, David
Hoyd, Marianne
Husband, Jon
Jensen, Hanne
John, Joanne
Johns, Don
Johnson, Brenda
Jones, Cathy
Jurasz, Russel
Karma, Sylvia
King, Joyce
Kulhanian, Lesley
Lafreniere, Charles
Laurin, Rachelle
Lavoye, Carole
Lawrence, Alcia
Leano, Rebecca
Leclerc, Daniel
Legault, Gina
Lepage, Diane
Lericux, Paul
Leyland, John
Léveillé, Sylvie
Robinson, Michelle

Lister, Terry
Lupien, Claudette
Lynch, Anne
McGongie, Shelagh
MacGuigan, Ellen
Mackenzie, Mavis
MacLeod, Carol
Madsen, Pam
Martin, Doug
McDavid, Margaret
McDonald, Francine
McIntyre, Danny
McKerrell, Hugh
McLennan, Denise
McSorley, Louise
Mehat, Ajit
Menton, Paul
Mercer, Jean
Michalicka, Susan
Milla, Helene
Moore, Joan
Moreau, Diane
Mullaly, Elizabeth
Newkirk, Reggie
Nirenberg, Ilana
Nixon, Michael
O'Brien, Steve
O'Connor, June
O'Connor, Warren
O'Grady, Bonnie
O'Neil, Maureen
Pachnowski, Cathy
Palmer, Marlon
Paquette, Darquise
Paré, Michel
Parry, Glenys
Patch, Tom
Pepin, Gilles
Pigeault, Denise
Pitre, Michel
Plamondon, Joseph
Poirier, Monique
Powless, David
Priele, Dora
Proulx, Michel
Rafuse, Cathy
Ranger, Vincent
Raskin, Carl
Renaud, Ron
Richardson, Barbara
Ritchot, Nicole
Roberge, Christine
Robinson, Michelle

Roscoe, Anne
Ross, Lila
Sadler, Jim
Samson, Jacqueline
Saveland, Walt
Scallen, Ed
Schachhuber, Dieter
Scheel, Leslie Ann
Schotfield, Jane
Schubert, Monica
Sherman, Bob
Simpson, Colin
Sims, Mary
Singh, Ram
Smith, Rachel
Stein, Louis
Stewart, Brian
Stewart, Diane
Stoddart, Jennifer
Stovel, Trish
Tanner, Susan
Tessier, Jim
Therault, Raymonde
Theroux, Charles
Thomas, Jeannie
Thompson, Anita
Threlfall, Peter
Touchette, Josée
Trebert, Nicole
Tremblay, Pierre
Trotter, Anne
Tucker, Lucy
Turner, Clara
Ulich, Ted
Vallières, Denise
Van Buren, Mary
Veilleux, Lucie
Ventura, Cathie
Vezina, Danielle
War, Hayne
Walker-Lapointe, Aline
Wankam, Marie
Weatherall, Carl
Wilk, Donna
Williams, Raj
Wood, Wendy
Woodhead, Ted
Wright, Judith
Yate, Michael
Young, Debra
Young, Tim
Zappa, Gwen

ADMINISTRATION, PERSONNEL ET FINANCES

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1986.

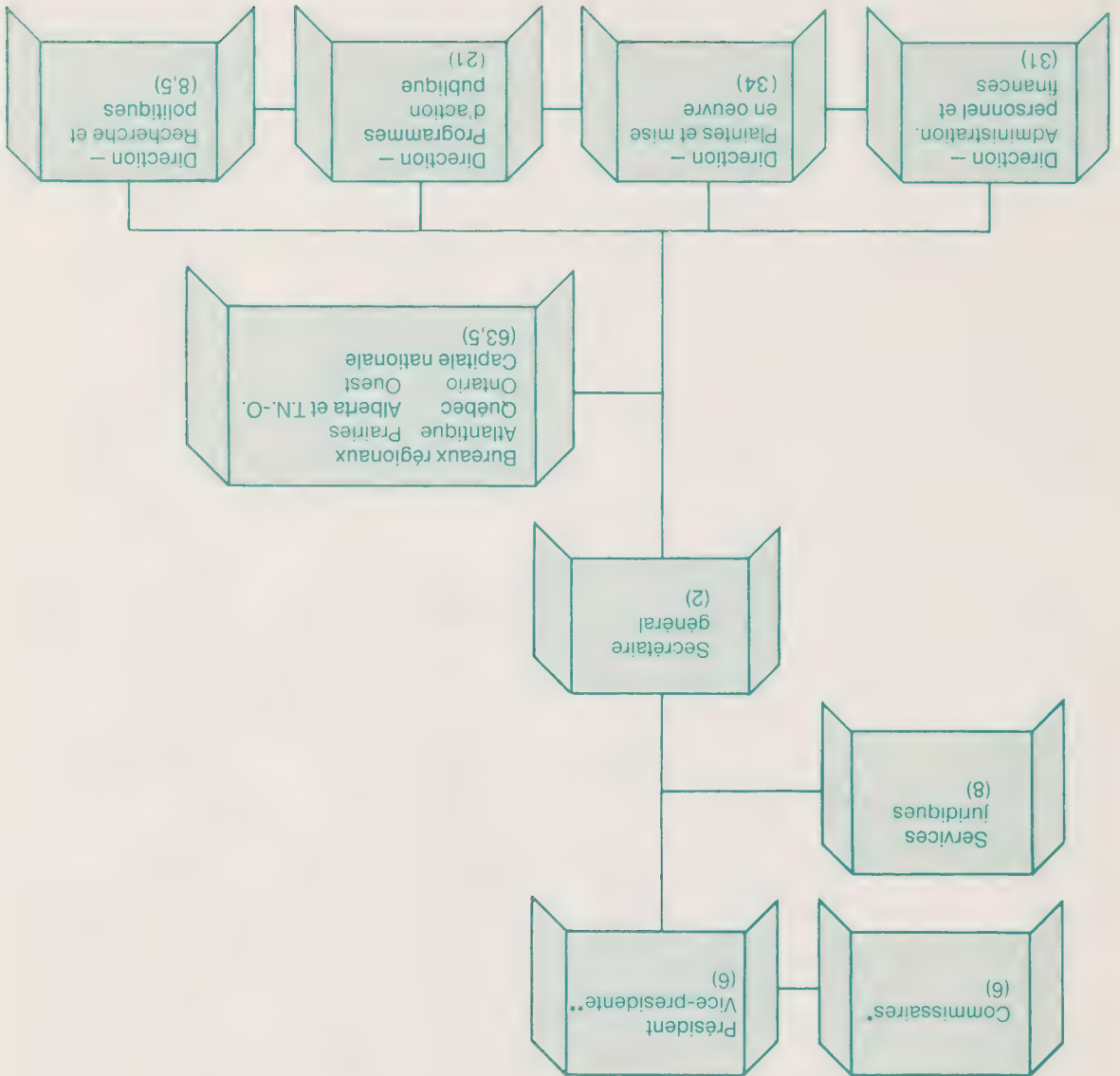
Salaires et traitements	6 074 814 \$
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	951 243 \$
Transports et communications	621 683 \$
Information	193 318 \$
Services professionnels et spéciaux	628 871 \$
Location	54 373 \$
Services de réparation et d'entretien	1 172 219 \$
Services, fournitures et approvisionnements	108 091 \$
Construction et acquisition de machines et d'équipements	106 879 \$
Toutes autres dépenses	52 \$
TOTAL	8 856 543 \$

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1986.

Bureau du Président	433 606 \$
Secrétaire général	631 959 \$
Direction de la recherche et des politiques	457 922 \$
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	1 120 746 \$
Direction des programmes d'action publique	931 792 \$
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 682 181 \$
Bureaux régionaux	2 647 094 \$
Régime de prestations pour les employés	951 243 \$
TOTAL	8 856 543 \$

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la personne compte un effectif de 174 employés.



- * À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)
- ** Deux personnes à temps plein, quatre personnes pour le soutien

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif		1986	1985	1984	Total 1984-1986
Race/couleur	21	4	15	14	50
Origine nationale ou ethnique	4	4	5	13	5
Religion	2	1	2	5	7
Âge	2	2	3	7	38
Sexe	8	8	22	38	8
Situation de famille/état matrimonial	4	2	2	8	26
Déficence	12	4	10	26	
Total		53	36	58	147

Plaintes de harcèlement sexuel		1986	1985	1984	Acceptées avant 1984, pendantes	Total 1984-1986
Plaintes réglées	12	5	4	1		17
Plaintes réglées	5	3	4			12
Autres	2	2	3			7
Plaintes non instruites	1	1				2
Aucune autre procédure	4	1				5
Total partiel (dossiers fermés)	24	11	8			43
En cours d'enquête	21	7	3	1		32
Conciliation ..	9					9
Tribunal ..		1		1		2
Total des plaintes		54	19	11	2	86

* Selon la date à laquelle les plaintes ont été acceptées.
 ** Selon la date à laquelle la Commission a rendu sa décision.

Plaintes acceptées, par province et par motif

	Terre-Neuve	Ile-du-Prince-Edouard	Nouvelle-Ecosse	Nouveau-Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Autres *	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Race/couleur		3	1	1	1	28	7	5	6	5	1	1		64	64	59	187
Origine nationale ou ethnique				1	1	11	4	1		5				26	17	27	70
Religion				1	1	2	1			1				6	10	6	22
Age	1	2		3	13	55	6	1	5	5				91	66	46	203
Sexe	1	7		2	22	58	9	4	5	18	1			127	81	101	309
Situation de famille/état matrimonial	1	4		1	5	34	8	6		6		1	1	67	26	36	129
Deficience	5	9		6	29	64	19	5	8	11	1			161	110	135	406
Etat de personne gracée		4			1									1	3		4
Total 1986	8	26	14	82	252	156	54	22	24	51	3	2	1	543			
Total 1985	8	29	6	70	156		34	12	25	32		4	1		377		
Total 1984	13	25	16	65	155		32	19	36	42		4				410	
Total 1984-1986	29	7	80	36	217	563	120	53	85	125	3	10	2				1 330

* Les Canadiens vivant à l'étranger.

Nombre de demandes de renseignements 1981-1986

1981	23 202
1982	24 186
1983	29 759
1984	31 473
1985	39 417
1986	41 791

Résultats de la conciliation, par motif et par année

	Etat de personne graciée	Race/couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Age	Sexe	Situation de famille/état matrimonial	Déficence	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Plaintes réglées	1	4			12	11	3		42	17	22	81
Plaintes réglées							11	1	5	2		7
Aucune autre procédure				1	3		1		12	3	2	17
Autres	1	1			3		7	19	59			
Total 1986	1	5		13	17	4	8	23				
Total 1985		2	1	5	6	3	7				26	
Total 1984				2	14							
Total 1984-1986	1	7	1	1	20	37	7	34				108

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat

	Gouvernement du Canada										
Plaintes rejetées	109	23	7	34	9	182	118	100			
Plaintes réglées	10			4	1	15	14	9			400
Autres	23	1	2	7	3	36	33	11			38
Plaintes non instruites											80
Aucune autre procédure											62
Total 1986											31
Total 1985											23
Total 1984											
Total 1984-1986											
Ministères	109	23	7	34	9	182	118	100			913
Commissions, conseils et organismes, etc.	23	1	2	7	3	36	33	11			
Sociétés d'Etat	15	3	1		1	20	29	13			
Banques	10		2	1		13	13	5			
Réseaux et stations de radiotélédiffusion	4	2	1			7	11	5			
Téléphone et télécommunications											
Transports	6	2	1	1	1	11	26	14			
Compagnies aériennes	26	9	1	5	1	42	21	22			51
Compagnies ferroviaires	3	4		1	2	10		1			85
Compagnies d'autobus	1					1	4	2			11
Compagnies de navigation et de traversier	5	6		1	2	14	9	7			7
Camionnage	1	2			1	4	4	4			30
Compagnies de messageries	1					2	5	7			12
Syndicats et associations de salariés	1	1				2	4	2			14
Compagnies de céréales et de plantes fourragères	1		1			2	4	2			8
L'industrie minière [exploitation minière, transformation, vente et réglementation]	2					2		1			10
Organisations sportives											3
Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale	3	1		1	2	7	7	4			18
Divers	8	2		1		11	2	17			30
Total 1986	229	56	16	58	24	383					
Total 1985	179	48	50	12	15		304				
Total 1984	128	70	28					226			
Total 1984-1986	536	174	94	70	39						

Plaintes acceptées par région, par motif

	Administration centrale	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Alberta & T.N.-O.	Ouest	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1986
Race/couleur	18	4	7	9	11	8	7	64	64	64	59	187
Origine nationale ou ethnique	6	2			5		4	26	26	17	27	70
Religion		1	1		3		1	6	10	66	6	22
Âge	36	6	11	23	7	3	5	91	127	81	46	203
Sexe	4	10	15	29	15	4	19	67	26	101	36	309
Situation de famille/état matrimonial	2	8	4	11	15	1	6	161	110	26	135	406
Deficience		25	19	41	29	6	12	1	3	110	135	4
État de personne graciée												
Total 1986	6	56	57	122	85	22	54	543		377		
Total 1985	4	46	69	72	45	29	36				410	
Total 1984		81	57	81	54	38	45					
Total 1984-1986	10	298	156	183	275	184	89	135				1 330

Nombre de demandes de renseignements, d'accueils et de plaintes, par région, 1986							
	Demandes de renseignements	Accueils	Plaintes officielles				
	1 915	5	6	Administrative centrale	Capitale nationale	Atlantique	Quebec
Quebec	15 715	144	57	122	85	22	54
Ontario	7 981	314	205	106	112	1402	543
Plaintes	2 496	3 134	3 313				
Alberta et T.N.-O.							
Ouest							
Total							

Résultats des plaintes instruites, par année [y compris le pourcentage du total]									
Total 1986									
Relevées	47%	56	16	58	24	383	79	27	6%
Relevées	11%	56	16	3%	12%	5%	78%	16%	
Reglées	11%	56	16	3%	12%	5%	78%	16%	
Autres	3%	16	58	12%	24	383	79	27	
Non instruites	12%	58	24	3%	15	304	77	14	
Aucune autre procédure	5%	24	15	4%	304	77	14	3%	
Total partiel (dossiers fermes)	78%	383	79	77%	304	77	14	20%	
Conciliation	16%	79	79	20%	77	14	20%	3%	
Tribunal	6%	27	14	12%	77	14	12%	4%	
Total 1985									
Relevées	48%	70	28	10%		226	32	11	
Relevées	48%	70	28	10%		226	32	11	
Reglées	26%	70	28	10%		226	32	11	
Autres	10%	28	10%	3%	12	304	77	14	
Non instruites	3%	12	15	4%	304	77	14	20%	
Aucune autre procédure	5%	24	15	4%	304	77	14	20%	
Total partiel (dossiers fermes)	78%	383	79	77%	304	77	14	20%	
Conciliation	16%	79	79	20%	77	14	20%	3%	
Tribunal	6%	27	14	12%	77	14	12%	4%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	48%	128	70	26%	28	10%		100%	
Relevées	48%	128	70	26%	28	10%		100%	
Reglées	26%	70	28	10%	28	10%		100%	
Autres	10%	28	10%	3%	10%	3%		100%	
Non instruites	3%	10	12	4%	12	4%		100%	
Aucune autre procédure	4%	12	15	3%	15	3%		100%	
Total partiel (dossiers fermes)	77%	304	77	20%	77	14		100%	
Conciliation	20%	77	14	3%	77	14		100%	
Tribunal	3%	14	12	4%	14	12		100%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32	11	4%	5%	
Total 1984									
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Relevées	47%	536	174	15%	94	70	39	188	52
Reglées	15%	174	94	8%	70	39	188	16%	
Autres	8%	94	70	6%	39	188	16%	5%	
Non instruites	6%	70	39	3%	188	16%	5%	100%	
Aucune autre procédure	3%	39	188	79%	188	16%	5%	100%	
Total partiel (dossiers fermes)	79%	913	226	84%	226	32	11	12%	
Conciliation	84%	226	32	12%	226	32	11	12%	
Tribunal	12%	32	11	4%	32				

Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1986



Plaintes acceptées portant sur la déficience, par type et par année

Type de déficience	1986	1985	1984	Total
Alcoolisme	3	2	4	21
Allergies		3	2	9
Amputé/membre invalide	4	1	1	5
Arthrite	5	4	14	6
Blessure		1		23
Cancer	21	8	11	1
Déficience mentale	5	7	10	40
Diabète sucré	12	8	7	22
Epilepsie			2	27
Lumbago	2	1	1	2
Maladie de la peau			1	4
Maladie pulmonaire	1	2	2	1
Maladie respiratoire	2	1	1	5
Paralytie	2		2	4
Paralytie cérébrale	20	14	8	42
Problèmes de dos			4	4
Problèmes dentaires	3		1	4
Sclérose en plaques	2			4
S.I.D.A.	3	1	1	2
Stress	11	1		5
Toxicomanie	2	3	3	12
Troubles cardiaques			2	8
Troubles de la parole	14	33	24	2
Troubles de la vue	9	7	2	71
Troubles de l'ouïe	4			18
Troubles sanguins	8	1	5	4
Utilisation d'un fauteuil roulant	18	6	22	14
Autres	161	110	135	46
Total				406

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 et chargée de promouvoir le changement social propre à assurer l'égalité pour tous en atténuant la discrimination. Elle s'acquitte de cette responsabilité en s'occupant avec impartialité des plaintes, en défendant les principes des droits de la personne et en encourageant le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qu'elle s'efforce de mieux faire connaître.

La Commission est chargée d'assurer l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée et la déficience. Pour ce faire, elle possède un bureau national, à Ottawa, et sept bureaux régionaux.

Les directions de l'administration centrale — Recherche et politiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Administration, personnel et finances — élaborent des politiques et des pratiques se rapportant aux opérations, à l'administration et aux programmes. Elles secondent par ailleurs le Secrétaire général, chargé d'assurer un soutien opérationnel et de donner une certaine orientation aux bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Les Services juridiques, qui relèvent du bureau du Président, fournissent des avis juridiques à la Commission et à son personnel.

TRAITEMENT DES PLAINTES

La Commission vise à faire en sorte que les plaintes soient l'objet d'enquêtes menées rapidement et équitablement par un personnel professionnel et particulièrement bien formé. Elle met l'accent sur l'équité, l'uniformité et l'efficacité. La Commission a constaté qu'il faut de moins en moins de temps pour traiter une plainte. Certains cas continuent de soulever d'importantes questions de politique sociale, entraînant des retards inévitables. À la fin de l'année, dix-neuf plaintes — soit 2,4 p. cent de tous les dossiers ouverts — étaient en suspens, leur traitement nécessitant plus de temps à cause des répercussions en matière de politique sociale.

Lorsqu'une personne désire porter plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la *Loi*. Une fois ces faits établis et la plainte officielle signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties susceptibles de fournir de l'information.

Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors trente jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi le rapport est soumis à l'attention de la Commission pour décision. Pour rendre une décision sur la suite à donner à la plainte, les commissaires disposent du rapport de l'enquêteur et, s'il y a lieu, des observations écrites des parties.

Les commissaires peuvent notamment décider de rejeter la plainte, d'approuver le règlement proposé par les parties en cours d'enquête, de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement, ou de demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte. Le conciliateur ne pouvant être contraint de comparaître devant un tribunal des droits de la personne ou une cour de justice, les parties en cause peuvent avoir confiance en cette personne à l'étape des discussions en vue du règlement.

La Commission ne procède pas toujours de cette façon. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils ne savent ou s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces.

Dans ces cas, la Commission n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, mais elle s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Le nombre de plaintes officielles dont elle s'occupe est donc de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

En Ontario, le bureau régional a lancé une initiative importante : il a amorcé la mise à jour et l'amélioration des études de cas et des documents de formation sur la question de la discrimination raciale. Le personnel de ce bureau a continué de travailler en collaboration avec le comité national de l'égalité des chances du principal syndicat de la fonction publique pour l'encourager à promouvoir plus activement le recrutement des personnes handicapées et des minorités visibles.

En collaboration avec les Commissions des droits de la personne de l'Ontario et du Québec, le bureau de la région de la Capitale nationale a invité M. Stephen Lewis, représentant permanent du Canada aux Nations Unies, à venir

prononcer une allocution importante à l'occasion de la Journée des droits de la personne le 10 décembre. Cette manifestation visait à sensibiliser davantage la population de la région à la question des droits de la personne, et il s'agissait de la première manifestation spéciale organisée conjointement par les trois commissions pour marquer la Journée des droits de la personne.

ACTIVITÉS DES PROGRAMMES

Au travail quotidien de la Commission qui touche aux plaintes (enquête et règlement) et à l'élaboration des grandes orientations, s'ajoute la tâche d'informer et de sensibiliser la population.

Les demandes de renseignements qui lui sont adressées offrent à la Commission un moyen de communication direct avec le public. Cette année, nous avons procédé à une analyse approfondie de cette activité dans le but d'en venir à répondre encore plus efficacement aux demandes d'information de la population en général et de publics spéciaux.

Par ailleurs, pour répondre aux demandes de formation, d'information et de consultation qui lui sont adressées sur une base permanente, la Commission a mis au point un module sur l'équité en matière d'emploi où sont exposés les rôles des diverses organisations pour assurer l'égalité en milieu de travail. En collaboration avec les grands employeurs du secteur fédéral et la Commission de l'Emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), elle a aussi organisé des ateliers à l'intention des cadres organisationnels pour leur expliquer les principes de l'équité en matière d'emploi et les conditions de son application.

La Commission est dotée d'un service de consultation et de soutien qui lui permet d'informer la population au sujet du dossier et des principes des droits de la personne. Ce service a répondu en moyenne à 300 appels des médias, a diffusé 21 communiqués et a distribué un total de 1 62 859 publications cette année. Il assure également la rédaction d'allocutions que prononcent les commissaires et les directeurs régionaux tout au long de l'année à diverses occasions.

SURVOL DES AUTRES ACTIVITÉS

La Section des politiques nationales d'enquête vise à assurer la conduite d'enquêtes parfaitement impartiales et de niveau professionnel. À cette fin, elle a offert, durant l'année écoulée, des séances de formation et de perfectionnement à tous les enquêteurs à travers le pays.

Elle s'est notamment penchée sur les techniques de pointe dans le domaine de la conduite des enquêtes et de la recherche des preuves ainsi que sur les problèmes que pose la recherche des obstacles structurels dans les systèmes d'emploi.

En 1986, la Commission a terminé l'examen de ses méthodes à l'égard de la discrimination systémique. Cette forme de discrimination, qui se retrouve dans les lignes de conduite officielles des organisations ainsi que dans des pratiques moins officielles, constitue un obstacle majeur pour bien des groupes protégés en vertu de la Loi.

L'examen a entre autres porté sur les définitions pratiques de la discrimination systémique, sur le rôle de la Commission dans le dépôt des plaintes de cette nature et sur le besoin de lignes de conduite et de programmes d'information axés sur ce dossier.

Les recommandations qui ont découlé de cet examen ont déjà été mises en oeuvre, notamment en ce qui a trait à la façon dont les questions liées à la discrimination systémique sont abordées durant les enquêtes relatives aux plaintes. Depuis 1983, l'article 15.1 de la Loi a confié à la Commission une responsabilité particulière. La Commission est en effet investie du pouvoir d'approuver les programmes visant à adapter les installations et les activités ainsi que la façon dont les biens et les services tiennent compte des besoins des personnes atteintes d'une déficience.

En juin, les commissaires ont officiellement adopté la marche à suivre pour que les employeurs soumettent de leur propre chef des programmes à l'approbation de la Commission. Par la suite, des documents d'information ont été mis au point pour venir en aide aux organisations ainsi qu'aux fournisseurs de services et aux employeurs qui désirent s'assurer que les changements déjà apportés respectent les normes établies pour éviter la discrimination.

Dans les régions, on a continué de mettre l'accent sur les services aux populations des zones isolées. Les bureaux de l'Atlantique, du Québec, de la Capitale nationale, de l'Ontario, des Prairies, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest ainsi que de l'Ouest ont tous offert des services itinérants sur leurs territoires.

Les deux plaignants ont allégué avoir fait l'objet d'un traitement différentiel en raison de leur âge dans l'administration d'une condition de travail par leur employeur. Ils ont soutenu ne pas avoir pu racheter des années de service aux fins de leur régime de pension en raison d'une distinction illicite. Une série de modifications antérieures et postérieures à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* les privaient du bénéfice de rachat de leurs années de service aux fins du régime de pension.

Le tribunal des droits de la personne a rejeté les plaintes en faisant valoir que les distinctions employées n'étaient pas reliées à leur âge mais à la période et aux circonstances en vertu desquelles ils avaient adhéré au régime.

La Commission canadienne des droits de la personne a porté cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

Le Syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant que la Société Radio-Canada pratiquait la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutaient des fonctions équivalentes, et ce, en contravention des articles 4 et 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La plainte visait deux unités du personnel de la Société, soit le service scénique et le service scénographique.

Au terme de son enquête, la Commission a rejeté la plainte du Syndicat. Cette décision a été portée devant la Cour d'appel fédérale et le Procureur général du Canada est intervenu pour attaqu

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande du Syndicat en faisant valoir que la Commission avait, dans les circonstances de l'espèce, suffisamment informé le Syndicat de la preuve recueillie au dossier, que celui-ci avait eu l'occasion de faire valoir ses moyens et qu'aucune audition formelle n'était requise. La Cour d'appel fédérale a analysé dans ses motifs les rôles respectifs de la Commission et de ses enquêteurs.

La Cour d'appel fédérale et le Syndicat ont tous deux produit des requêtes pour prorogation des délais d'appel devant la Cour suprême du Canada.

Brouillette c. la Commission canadienne des droits de la personne

Mme Brouillette a interjeté appel devant la Cour fédérale de la décision de la Commission de rejeter sa plainte.

La plaignante estimait que la notion d'équité

procédurale impliquait pour un plaignant le droit d'interroger à son tour les personnes qu'aurait interrogées un enquêteur. La Cour a rejeté le pourvoi, posant que la notion d'équité procédurale n'attribuait pas un tel droit aux personnes déposant des plaintes auprès de la Commission.

Mahon c. le Canadien Pacifique

M. Mahon prétendait avoir été victime de discrimination fondée sur un handicap physique dans le domaine de l'emploi, le CP ayant refusé de l'embaucher comme manoeuvre et poseur de voies. La ligne de conduite du CP stipule qu'une personne diabétique ne peut être affectée à une zone où circulent des trains et de l'équipe-ment ou à un emploi exigeant de grands efforts physiques.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné au CP de verser au plaignant 3 087 \$ pour perte de salaire. Il a également ordonné au CP de rembourser le gouvernement fédéral d'une somme de 1 76 \$ représentant les prestations d'assurance-chômage versées au plaignant.

McCready c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

Le CP a entrepris les démarches nécessaires pour en appeler de la décision du tribunal devant la Cour fédérale.

M. McCready, âgé de 37 ans, a déposé une plainte de discrimination fondée sur l'âge contre la société *Greyhound Bus Lines* qui ne recrute que des chauffeurs âgés de 24 à 35 ans. L'entre-prise mise en cause a refusé d'embaucher M. McCready, soutenant que les nouveaux chauffeurs doivent être jeunes pour pouvoir faire leur travail, les trajets les moins faciles et les plus stressants leur étant confiés.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné à l'entreprise d'offrir à M. McCready le prochain poste de stagiaire qui se libérerait et de lui verser une somme de 1 500 \$ en dommages-intérêts.

L'entreprise en a appelé de la décision. Le tribunal d'appel a rejeté le pourvoi, a porté les dommages-intérêts à 2 000 \$ et a ordonné à l'entreprise de cesser d'appliquer la ligne de conduite discriminatoire dénoncée.

La mise en cause a demandé l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour fédérale.

Le Conseil du Trésor c. Robichaud

La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du tribunal d'appel selon laquelle le supérieur de Mme Robichaud à la base des Forces armées canadiennes de North Bay s'était rendu coupable de discrimination fondée sur le sexe envers la plaignante en la harcelant. Cependant, à l'exclusion du juge MacGaugan, la Cour a rejeté la plainte portée contre le Ministère, précisant que, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la responsabilité des actes discriminatoires ne peut être imputée à l'État que s'ils sont le fait du ministre ou du Conseil du Trésor.

La Commission et la plaignante ont été autorisées à se pourvoir en appel devant la Cour suprême du Canada sur la question de la responsabilité du Ministère.

M. Villeneuve s'est plaint d'avoir été congédié et de s'être vu refuser une mutation à un autre service de Bell Canada en raison d'une déficience physique.

Villeneuve c. Bell Canada

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné à Bell Canada de verser au plaignant des indemnités totales de 85 467,25 \$ et de lui offrir le premier poste vacant de préposé au matériel III.

Bell Canada en a appelé de la décision, et le tribunal d'appel a infirmé la décision du premier tribunal, cassant l'ordonnance prévoyant le versement d'indemnités, du fait que le plaignant n'avait jamais officiellement demandé une mutation. Le tribunal d'appel a recommandé à Bell Canada d'offrir au plaignant, qui est maintenant rétabli, tout poste vacant que celui-ci serait en mesure d'occuper.

La Commission a présenté une demande d'examen de cette décision à la Cour d'appel fédérale.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a ordonné au CN de verser au plaignant 57 627,41 \$ (la perte salariale pour les années 1985 et 1986 devant s'ajouter à cette somme) et de le réintégrer dans un poste d'agent de train à la première occasion possible.

Le tribunal a conclu qu'une exigence professionnelle justifiée, aux termes de l'alinéa 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, doit signifier une condition de travail et non une condition particulière à un groupe d'individus. L'exigence d'évaluation individuelle vient renforcer cette idée voulant que ces exigences doivent être reliées aux fonctions.

COURS DE JUSTICE

Voici un résumé des causes portées devant les cours de justice et réglées en 1986 :

Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Action Travail des Femmes prétendait que le CN refusait d'embaucher des femmes à des postes traditionnellement réservés à des hommes.

Le tribunal des droits de la personne a accueilli la plainte de discrimination fondée sur le sexe et a ordonné au CN de cesser d'imposer des tests d'aptitudes mécaniques et d'autres tests d'aptitudes physiques aux candidates dans les cas où des tests semblables ne sont pas administrés aux candidats du sexe masculin.

Le tribunal a de plus ordonné au CN d'instituer un programme spécial par lequel il s'engagera à confier, à l'embauchage, un poste de col bleu sur quatre à une femme jusqu'à ce que les femmes représentent 13 pour cent de l'effectif col bleu dans la région du Saint-Laurent.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel fédérale a infirmé l'ordonnance du tribunal des droits de la personne, soutenant que ce dernier était autorisé à ordonner des programmes spéciaux pour prévenir la discrimination, mais non pour réparer les préjudices déjà causés.

La Commission et Action Travail des Femmes ont obtenu l'autorisation de se pourvoir devant la Cour suprême du Canada. La conclusion selon laquelle il y a eu discrimination demeurera intacte. L'appel a été entendu en novembre.

Blinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

M. Bhinder, qui doit porter un turban en raison de sa religion, a travaillé pour le CN pendant quatre ans et demi. Il a été congédié pour avoir refusé de porter un casque de sécurité. Le tribunal des droits de la personne a jugé fondée la plainte qu'il a déposée, alléguant avoir été victime de discrimination en fonction de sa religion, et a ordonné au CN de le réintégrer dans ses fonctions et de lui verser 14 500 \$ pour perte de salaire.

Le CN en a appelé de la décision devant la Cour d'appel fédérale. L'appel a été accueilli; la Cour estimant que la ligne de conduite du mis en cause n'entraînait pas une disparité de traitement et qu'elle n'avait pas d'intention discriminatoire. De plus, la Cour a soutenu que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'imposait pas à l'employeur l'obligation de tenir compte des besoins de l'employé.

Le plaignant et la Commission ont interjeté appel devant la Cour suprême du Canada. Le pourvoi a été rejeté, la Cour suprême soutenant que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquait à la discrimination involontaire et indirecte, elle n'imposait pas aux employeurs le devoir de tenir compte à titre individuel des besoins spéciaux des employés ou des employés éventuels.

La Commission a présenté un rapport spécial au Parlement et a recommandé que la Loi soit modifiée de façon que les employeurs soient obligés de procéder à des adaptations (se reporter à la page 11). Dans l'intervalle, la Commission a appuyé les démarches de M. Bhinder qui a déposé une plainte contre le Canada devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies.

LeDeuff c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

M. LeDeuff s'est plaint d'avoir été victime de discrimination en fonction de son origine nationale et ethnique, alléguant que la CEIC téléphonait aux personnes portant des noms à consonance étrangère pour vérifier leur qualité de citoyen canadien.

Le tribunal des droits de la personne a rejeté la plainte, précisant que la ligne de conduite dénoncée ne servait pas à établir véritablement une distinction à l'égard des personnes d'origine précise ou appartenant à une ethnie ou à une race précise.

La Commission en a appelé de la décision.

Section 916, Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie c. Énergie atomique du Canada Ltée

La section 916 du Syndicat s'est plainte que les commis et les secrétaires — dont 97 pour cent sont des femmes — effectuaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs de l'usine appartenant à une autre section locale, mais étaient moins rémunérés qu'eux.

En 1985, le mis en cause a contesté la procédure établie selon laquelle la Commission avait nommé un enquêteur, avait décidé si la plainte devait être portée devant un tribunal, avait nommé les membres du tribunal et avait ensuite adopté un point de vue contraire au cours des audiences du tribunal. La question a été renvoyée devant la Cour d'appel fédérale qui a jugé que le tribunal avait le droit de poursuivre l'enquête.

Erickson c. le Canadien Pacifique

Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant qu'il avait été congédié comme chauffeur de camion en raison d'un problème auditif.

Hum c. la Gendarmerie royale du Canada

Le tribunal a ordonné au Canadien Pacifique de verser au plaignant la somme de 46 414 \$ pour perte de salaire, et de le réintégrer dans ses fonctions de chauffeur de camion avec la possibilité de conduire en portant un appareil auditif.

Après l'examen d'une longue preuve, le tribunal des droits de la personne a conclu que le mis en cause n'a pas fait la preuve d'une exigence professionnelle justifiée aux termes de l'article 14a) de la Loi. Il a jugé que le mis en cause n'a pas démontré qu'il y avait un risque relié à la condition particulière du plaignant.

M. Hum s'est plaint auprès de la Commission d'avoir été traité différemment et harcelé lors d'une arrestation par un agent de la Gendarmerie royale du Canada. Le tribunal des droits de la personne a accueilli la plainte en partie et a déterminé que l'administration d'une loi constituait un service aux termes de l'article 5 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a déclaré ne pas être convaincu qu'il y avait eu harcèlement.

Le tribunal a ordonné, notamment, que soient incluses dans le programme de formation des employés des directives sur les limites au pouvoir d'arrestation en ce qui concerne les questions relatives à la citoyenneté et au lieu de naissance. Le tribunal a jugé que les enquêtes menées en vertu de la Loi sur l'immigration ne devraient pas être fondées exclusivement sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique.

Nowell c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

M. Nowell était à l'emploi du CN comme agent de train lorsqu'il a appris qu'il était diabétique. Le CN l'a alors démis de ses fonctions. Le plaignant a demandé à plusieurs reprises de réintégrer son ancien poste d'agent de train, mais il a dû continuer d'occuper un poste de commis, le CN refusant d'acquiescer à ses demandes compte tenu de son état de santé.

TRIBUNAUX DES DROITS
DE LA PERSONNE

Les tribunaux des droits de la personne fonctionnent indépendamment de la Commission et se composent d'un maximum de trois membres choisis à partir d'une liste établie par le gouverneur en conseil.

Lorsque la Commission est convaincue qu'une plainte justifie une enquête plus approfondie, elle demande au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

Voici les grandes lignes des décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en 1986 :

Campbell, Ricard, Hull c. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Ces plaignants prétendaient que les pratiques d'embauchage de la société *Hudson Bay Mining and Smelting* donnaient lieu à de la discrimination fondée sur le handicap physique. Trois autres plaintes avaient été réglées antérieurement.

Un tribunal des droits de la personne a jugé les plaintes fondées et a ordonné à la société de verser 10 000 \$ à M. Campbell, qui a un pharynx artificiel.

P. Ricard, atteint d'une déficience visuelle, a reçu 25 000 \$ ainsi qu'une offre d'emploi, et F. Hull, des indemnités de 600 \$.

Cashin c. la Société Radio-Canada

Mme Cashin alléguait avoir été victime de discrimination en raison de son état matrimonial, la Société Radio-Canada ayant refusé de renouveler son contrat de journaliste spécialisée dans le domaine des ressources naturelles parce que son mari avait été nommé à un poste de direction à Pétro-Canada.

Le tribunal des droits de la personne a soutenu que rien ne prouvait qu'il y avait manque d'objectivité réel ou apparent et a ordonné à la Société Radio-Canada de réintégrer la plaignante dans ses fonctions et de lui verser une indemnité de 2 500 \$.

La Société Radio-Canada s'est pourvue devant un tribunal d'appel qui a remis le prononcé de sa décision.

Delager c. le ministère de la Défense nationale

M. Delager s'est plaint d'avoir été renvoyé des Forces armées canadiennes en raison de son handicap physique. M. Delager souffre d'asthme bronchique.

Le tribunal des droits de la personne a jugé la plainte fondée et a soutenu que le renvoi de M. Delager reposait sur des idées reçues concernant la capacité de rendement des personnes asthmatiques. Le tribunal a constaté que le plaignant n'avait pas fait l'objet d'une évaluation individuelle et que le ministère de la Défense nationale n'avait pas démontré qu'il présentait un risque plus grand qu'une personne ne souffrant pas d'asthme. Le prononcé de la décision du tribunal sur les dommages-intérêts a été reporté.

Gervais c. Agriculture Canada

Le tribunal des droits de la personne a constaté que S. Gervais avait été victime de harcèlement sexuel de la part d'un collègue, mais que, en raison de la décision prise dans l'affaire Robichaud, il n'avait d'autre choix que de rejeter la plainte, le seul mis en cause nommé dans la plainte étant Agriculture Canada.

La Commission a déposé un avis d'appel, et un tribunal d'appel a été constitué.

Kibale c. Transports Canada

Le plaignant prétendait avoir été victime de discrimination en fonction de sa race, sa couleur et son origine ethnique parce qu'il n'a pas obtenu un poste à la Fonction publique après s'être classé premier à un concours.

Le tribunal des droits de la personne a rejeté la plainte, estimant que malgré les irrégularités du processus d'embauchage, il n'y avait aucune preuve de discrimination.

L'affaire a été portée devant un tribunal d'appel qui l'a mise en délibéré.

Colloque sur la discrimination raciale

En septembre, la Commission a organisé un colloque d'une journée pour offrir une tribune aux chercheurs du domaine de la discrimination raciale. La Loi interdit, en matière d'emploi et de prestation de services, la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. Les conclusions du colloque seront publiées, et on pourra se les procurer auprès de la Commission en 1987.

Les immigrantes et les cours de français et d'anglais

Depuis neuf ans, les immigrantes ainsi que les organisations qui les représentent dans différentes parties du pays font savoir à la Commission que les lignes de conduite du gouvernement en matière de formation linguistique à l'intention des immigrantes — et notamment des immigrantes — ne répondent pas aux besoins. Parmi les problèmes cités, mentionnons les suivants :

- certaines catégories d'immigrantes (par exemple, immigrantes parainées, parents aidés et réfugiés parainés) sont exclues des programmes de formation subventionnés;

- les immigrantes qui ne se destinent pas au marché du travail, qui cherchent un emploi à plus long terme, qui n'ont pas de formation professionnelle ou qui ne parlent pas couramment l'une des langues officielles, mais qui peuvent néanmoins se trouver du travail, ne sont pas admissibles au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada;
- les immigrantes qui désirent suivre des cours d'anglais ou de français doivent prouver qu'ils sont prêts à accepter un emploi, condition qui exclut bien des mères;

- les immigrantes qui ont trouvé du travail dans un ghetto d'emploi où la connaissance de l'anglais ou du français n'est pas nécessaire peuvent se voir refuser l'admission aux cours de langue parce qu'ils n'ont plus besoin de parler une des deux langues officielles pour se trouver du travail;

- les immigrantes ne peuvent suivre de cours faite de services et d'aide financière pour faire garder leurs enfants;

- les cours de français ou d'anglais offerts à temps partiel aux citoyens potentiels en vertu des ententes fédérales-provinciales ne répondent pas aux besoins.

En mars 1986, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme publiait un document de travail intitulé "Les immigrantes au Canada" où il précisait que : "Les groupes d'immigrantes demandent depuis un certain temps que les programmes de formation avec régime de soutien de revenu soient accessibles à tous les immigrantes qui en ont besoin, peu importe leur catégorie d'immigration ou leurs intentions face au marché du travail. Il est évident qu'une révision globale du cadre de formation offert aux immigrantes s'impose depuis longtemps et de nombreuses organisations d'immigrantes ont envisagé des pistes possibles pour les programmes. La question est de savoir si la volonté politique existe aussi."

La Commission canadienne des droits de la personne s'intéresse particulièrement à cette question du fait qu'elle a pour rôle de promouvoir l'égalité des chances.

L'actuelle ligne de conduite prévoyant l'enseignement de l'anglais ou du français, langues secondes, aux immigrantes semble avoir un effet négatif sur un groupe de personnes — les immigrantes — en raison d'un motif de distinction illicite.

En effet, en limitant l'accès des immigrantes aux cours d'anglais ou de français, non seulement on réduit leurs perspectives d'emploi, mais on leur impose un obstacle en limitant leurs chances de mener au Canada une vie productive et remplie.

La Commission appuie fermement les demandes présentées par divers groupements pour opérer des changements dans ce domaine.

Les questions touchées par les programmes approuvés ne peuvent faire l'objet de plaintes – sous réserve que les changements recommandés soient effectués en conformité avec lesdits programmes. On peut donc dire que les demandes d'approbation de programmes d'adaptation constituent des demandes visant à mettre les employeurs à l'abri des plaintes de discrimination fondée sur le motif de la déficience.

La Commission approuvera les programmes dans les cas où les modifications proposées entraîneront un accès parfaitement intégré ou lorsqu'elle sera convaincue que cela sera impossible pour des raisons légitimes.

Consultation sur la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement

En 1986, la Commission a consulté des ministères et des organisations représentant des mères en cause éventuels ainsi que des syndicats et des groupements de femmes au sujet de sa politique relative à la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement.

La politique a été élaborée pour faciliter la compréhension de l'interprétation que donne la Commission de la modification apportée à la Loi en 1983, modification qui établit clairement que les dispositions relatives à la discrimination fondée sur le sexe s'appliquent en cas de grossesse et d'accouchement.

La modification (et la politique explicative) apporte un complément au Code canadien du travail qui renferme des dispositions prévoyant un congé pour les soins aux enfants dans le cas des parents naturels et adoptifs, ainsi qu'un autre congé distinct dans le cas des mères naturelles seulement. Les incohérences auxquelles donnent lieu les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage qui ne prévoient pas d'avantages semblables pour ces parents continuent toutefois de préoccuper la Commission.

- Concrètement, la Loi sur l'assurance-chômage :
- prévoit des prestations dans le cas des parents adoptifs mais non des pères naturels;
 - ne reconnaît pas les besoins particuliers des mères biologiques du fait qu'elle retient la même période pour le congé de maternité et le congé d'adoption;
 - empêche les parents ayant touché des prestations pour cause de maladie de percevoir le plein montant des prestations auxquelles ils ont droit pour cause d'adoption ou de maternité, du fait qu'elle regroupe les congés de maternité, d'adoption et de maladie et qu'elle prévoit un total combiné, dans ces cas, de quinze semaines de prestations.

Le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (Comité Boyer) et la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (Commission Forget) ont tous deux reconnu la distinction entre les trois types de prestations et le fait qu'il conviendrait que le système d'assurance-chômage prévoie de telles prestations. Les recommandations des deux rapports selon lesquelles, d'une part, les prestations de maternité et de maladie doivent être dissociées de façon à éliminer le total combiné de quinze semaines qui s'applique actuellement et, d'autre part, un système à deux volets doit être établi, système qui prévoirait des prestations distinctes pour les congés de maternité et pour les congés pour les soins aux enfants, sont conformes aux politiques de la Commission. Un système de ce genre devrait cependant être établi de façon à prévoir des prestations supplémentaires pour répondre aux besoins spéciaux pour les congés pour les soins aux enfants, supplémentaires des mères naturelles.

Enfin, la Commission est d'avis que le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, devrait prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que ses propres employés soient protégés par des normes d'emploi minimales au moins comparables à celles qu'il a établies dans le Code canadien du travail pour les employés des autres secteurs relevant de la compétence fédérale.

Équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en août. Elle vise à supprimer les obstacles à l'emploi et à promouvoir l'égalité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

En mai, le Président de la Commission s'est présentée devant le comité du Sénat chargé de l'examen de ce projet de loi et a isolé deux problèmes — l'insuffisance des mécanismes de compte rendu, d'une part, et l'insuffisance des mécanismes d'exécution, de l'autre.

Les critiques soulaient que le projet de loi prévoit des sanctions pour les employeurs qui omettraient d'élaborer des plans d'action et d'en rendre compte et qui ne respecteraient pas leurs objectifs et leurs échéanciers ou encore n'en établiraient pas.

On estimait que le projet de loi ne prévoyait pas de mécanisme d'exécution approprié et on s'interrogeait sur la mesure dans laquelle la Commission pourrait assumer ce rôle.

Le gouvernement a modifié le projet de loi de façon à obliger les employeurs à élaborer des plans annuels fixant des objectifs et des échéanciers et à garder ces plans pendant trois années. De plus, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada transmettra à la Commission canadienne des droits de la personne les rapports des employeurs.

La Commission estime qu'elle pourra se servir des données découlant des exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour améliorer la représentation des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées en milieu de travail.

Ordonnance sur la parité salariale

La Commission a approuvé en novembre l'Ordonnance sur la parité salariale — entrée en vigueur le 10 décembre 1986.

L'Ordonnance a été rédigée à la suite de consultations menées auprès d'employeurs du secteur public et du secteur privé, d'associations d'employés, de groupements de femmes et d'organismes oeuvrant dans le secteur des droits de la personne, pour faciliter le respect de l'article

11 de la Loi — parité salariale pour les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même

établissement, des fonctions équivalentes.

L'Ordonnance expose la façon dont la Commission canadienne des droits de la personne entend traiter, dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, les plaintes de discrimination salariale déposées en vertu de l'article 11 de la Loi. Elle explique le processus de traitement des plaintes collectives, donne une définition du terme "établissement" à l'intérieur duquel la parité salariale doit être assurée, détermine si les groupes de travailleurs sont à prédominance masculine ou féminine en fonction d'une base statistique solide, et explique la façon de déterminer l'équivalence des fonctions à l'aide de plans impartiaux d'évaluation des emplois qui tiennent compte des critères énoncés à l'article 11, soit les qualifications, les efforts et les responsabilités considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

La Commission suivra la situation de près pour voir s'il y a amélioration sensible en ce qui a trait à la disparité salariale qui existe actuellement entre les hommes et les femmes. La Commission peut prendre l'initiative de plaintes contre les employeurs qui font un minimum d'efforts, ou qui n'en font pas, pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Programmes spéciaux

L'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne permet et encourage l'adoption de programmes spéciaux pour améliorer les chances de certains groupes. Il s'agit d'un moyen légitime de remédier à la discrimination.

Afin que les employeurs comprennent mieux les éléments que doivent comporter les programmes spéciaux pour se conformer à la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a revu et réédité une publication sur cette question.

Programmes d'adaptation

En juin, les commissaires ont officiellement adopté la marche à suivre pour l'approbation des programmes d'adaptation visés à l'article 15.1 de la Loi. La marche à suivre permet à la Commission d'approuver des programmes visant l'adaptation des installations et des activités aux besoins des personnes atteintes de déficiences.

La Cour suprême du Canada a elle-même reconnu l'importance de ce principe dans l'affaire *O'Malley c. Simpson-Sears* en décidant à l'unanimité qu'il faut exiger des adaptations raisonnables pour assurer la réalisation des objectifs du Code des droits de la personne de l'Ontario. La décision *Bhinder* a pour effet de jeter le doute sur le libellé de l'alinéa 14a, modifié en 1983, ainsi que sur la capacité de la Commission d'atteindre les objectifs fixés dans la Loi.

L'affaire avait trait au sens de l'alinéa 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, portant que les pratiques d'emploi qui découlent d'exigences professionnelles justifiées ne sont pas discriminatoires.

L'interprétation de l'alinéa 14a) que les juges ont retenue dans l'affaire *Bhinder* pourrait vouloir dire que les employeurs ne sont pas tenus de modifier les lieux de travail pour permettre aux personnes atteintes de déficiences de gagner leur vie, que les femmes qui deviennent enceintes et dont les fonctions doivent être modifiées de façon temporaire pourraient être forcées de quitter leur emploi, et que les personnes qui, pour des raisons religieuses, ne peuvent travailler pendant les heures d'affaires normales pourraient avoir de la difficulté à trouver un emploi.

La Commission est d'avis que certaines personnes n'ont accès à l'égalité des chances que si les employeurs sont tenus de procéder à des adaptations raisonnables en leur faveur lorsque la chose est possible.

De même, l'alinéa 14g) indique clairement que l'existence d'un motif justifiable doit être déterminée en fonction des individus. Et le remplacement de l'adjectif "normales" par l'adjectif "justifiées" dans la version française de l'alinéa 14a) traduit une intention semblable en ce qui concerne l'exception de l'"exigence professionnelle justifiée".

Le Parlement lui-même a reconnu la nécessité de modifier les pratiques établies de façon à assurer l'égalité des chances. La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs à prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour assurer l'équité en matière d'emploi.

De l'avis de la Commission, les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juillet 1983 traduisent également cette intention.

L'article 15.1 et le paragraphe 41(4) prévoient l'adaptation des installations, des locaux ou du matériel, ce qui constitue une forme d'adaptation raisonnable.

De même, l'alinéa 14g) indique clairement que l'existence d'un motif justifiable doit être déterminée en fonction des individus. Et le remplacement de l'adjectif "normales" par l'adjectif "justifiées" dans la version française de l'alinéa 14a) traduit une intention semblable en ce qui concerne l'exception de l'"exigence professionnelle justifiée".

Équité salariale

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 11, de façon à atteindre les objectifs suivants :

- 1) raffinement du processus de traitement des plaintes de façon à indiquer avec précision quelles pratiques discriminatoires l'article 11 vise à éliminer et la façon dont les rajustements salariaux doivent être calculés;
- 2) imposition aux employeurs comptant au moins cent employés de l'obligation de compléter les trois étapes essentielles pour assurer l'équité salariale.

La première étape consisterait pour l'employeur à élaborer un plan d'équité salariale qui doit comprendre :

- une description du système d'évaluation des emplois;

- l'identification de tous les groupes à prédominance masculine et à prédominance féminine, auxquels le système doit s'appliquer;

- une description de la façon dont le système sera appliqué à ces groupes; et

- une description de la façon dont les salaires seront rajustés.

À la deuxième étape, l'employeur évaluerait les tâches exécutées par les groupes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine et calculerait les écarts salariaux.

La troisième étape viserait à éliminer les écarts salariaux constatés lors de l'évaluation. Les employeurs ne devraient pas être obligés de rajuster les salaires au cours de l'élaboration du plan d'équité salariale. Ils seraient cependant responsables des écarts salariaux survenus durant les deux premières étapes. La Commission propose que les employeurs versent aux employés membres des groupes à prédominance féminine la pleine différence de salaire à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Constituerait une infraction à la loi le fait de ne pas compléter l'une des trois étapes dans les délais indiqués. Afin de contrôler le respect de ces étapes, la Commission examinerait les dossiers et les opérations de l'employeur.

La Commission est d'avis qu'il convient de régler ment le domaine de l'équité salariale plutôt que d'attendre le dépôt de plaintes pour intervenir. À l'heure actuelle, quelque 4 800 travailleurs canadiens dans les secteurs d'emploi relevant de la compétence fédérale touchent une rémunération égale pour des fonctions équivalentes, ce qu'ils ont obtenu à la faveur du règlement de plaintes officielles obtenu en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission a toutefois constaté que les employeurs ont été lents à se conformer à la Loi et qu'ils ne s'y sont pas conformés de façon systématique.

La réglementation proposée s'appliquerait également et en même temps à tous les employeurs et à tous les employés relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Adaptations raisonnables

La Commission recommande au Parlement d'ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition indiquant clairement que constitue un acte discriminatoire le fait de refuser de procéder à des adaptations raisonnables pour répondre à des besoins spéciaux ou à des obligations liées à un motif de distinction illicite.

La Commission a exprimé son opinion dans un Rapport spécial au Parlement : Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne (se reporter à la page 18).

Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada a statué que les Chemins de fer nationaux du Canada n'étaient pas tenus de procéder à des adaptations pour répondre aux besoins de M. Bhinder — un sikh — qui souhaitait continuer de porter le turban comme il l'avait fait pendant les quatre années précédant la mise en oeuvre au CN d'une ligne de conduite imposant le port du casque de sécurité. M. Bhinder demandait à être exempté de cette exigence du fait que sa religion imposait à tous les hommes le port d'un turban en tout temps.

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 44(1) pour autoriser les tribunaux des droits de la personne tout comme la Commission a demandé à la Cour fédérale d'autoriser la divulgation de renseignements. Cette modification rehausserait encore davantage le caractère indépendant des tribunaux des droits de la personne.

Procédures des tribunaux des droits de la personne

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour y inclure un article autorisant l'établissement de règlements définissant les procédures des tribunaux des droits de la personne.

Les règlements pourraient par exemple exiger qu'il y ait communication des faits et documents avant l'instruction.

Indemnités

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi de façon à laisser aux tribunaux des droits de la personne le soin d'établir le montant des dommages-intérêts.

La limite actuelle de 5 000 \$ imposée aux indemnités ne concourt pas à l'objectif de la Loi d'extraire la discrimination. Du fait qu'il est difficile de fixer un plafond, la Commission préférerait laisser toute latitude aux tribunaux des droits de la personne pour l'établissement du montant des dommages-intérêts.

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour habiliter les tribunaux des droits de la personne à ordonner l'adoption d'un programme spécial pour remédier à la discrimination passée. Dans l'affaire *Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, la Cour fédérale a invalidé la décision imposant des quotas pour remédier à une situation, précisant que des quotas ne pouvaient être imposés que pour prévenir la discrimination.

La Commission préconise le recours à des programmes spéciaux pour annuler les résultats de discrimination passée.

Dépens

La Commission recommande au Parlement de conférer aux tribunaux des droits de la personne un pouvoir discrétionnaire les habilitant à condamner aux dépens les mis en cause, et les plaignants dans le cas où la Commission a rejeté leur plainte.

Infractions à la Loi

La Commission recommande au Parlement d'abroger le paragraphe 46(5) de la Loi et d'apporter au paragraphe 46(2) une modification de forme de façon que les employeurs et les fournisseurs soient passibles d'une même amende maximale de 50 000 \$.

Actes discriminatoires

La Commission recommande que les articles 5 et 6 de la Loi soient mis à jour de façon à interdire les actes discriminatoires qui se produisent actuellement dans le secteur fédéral.

Cette recommandation vise à faire préciser qu'il est interdit de pratiquer la discrimination dans l'application des lois.

ECLAIRCISSEMENT DE LA LOI

Déficience

La Commission recommande au Parlement de substituer "handicap" à "déficience" dans la version française de la Loi.

Cette traduction littérale de "disability" est inexacte, l'expression "déficience mentale" signifie dans le langage courant "arrération mentale" plutôt que "handicap mental". Cette recommandation porte exclusivement sur la version française.

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de reformuler l'article 8 de façon que les employeurs soient autorisés à poser des questions à des fins d'élaboration et de mise en oeuvre de programmes spéciaux.

La Commission est d'avis que l'article 8 autorise la cueillette d'informations en vue de programmes spéciaux (équité en matière d'emploi). Cependant, en raison du libellé de cet article, il n'est pas certain que la cueillette de telles informations ne constitue pas une violation de la Loi.

Associations d'employés

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 14a) de façon à préciser qu'il peut être invoqué à titre de défense à la fois par l'employeur et par les associations d'employés.

La personne qui se voit refuser un emploi en raison d'une convention collective peut porter plainte contre les deux parties à la convention collective. La disposition donnée pour discriminer une exigence professionnelle justifiée. Cependant, en vertu du libellé actuel de l'alinéa 14a),

seuls les employeurs, et non les associations d'employés, semblent pouvoir se prévaloir de cette exception.

Syndicats

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 32 de façon qu'il y soit clairement précisé que les syndicats sont habilités à déposer des plaintes.

MODIFICATION DU RÔLE D'EXÉCUTION DE LA COMMISSION

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 33 de la Loi de façon à élargir la portée des pouvoirs discrétionnaires l'autorisant à rejeter ou à refuser d'instruire des plaintes.

L'article 33 de la Loi confère à la Commission divers pouvoirs discrétionnaires, vastes et bien définis, qui l'autorisent à juger irrecevables des plaintes dans certaines circonstances précises. Cependant, il arrive qu'aucun ne s'applique dans des situations où c'est l'intérêt public qui amène la Commission à rejeter une plainte. C'est pourquoila Commission souhaite disposer des pouvoirs discrétionnaires nécessaires pour rejeter une plainte ou n'en pas tenir compte.

La Commission recommande au Parlement de modifier les articles 38 et 46 de la Loi pour rendre les règlements exécutoires. La Commission recommande de plus que la Loi soit modifiée de façon qu'y soit prévu un recours civil à l'égard de l'exécution des règlements.

La Commission se heurte à deux problèmes d'ordre pratique à l'égard des règlements dont il est question aux articles 38 et 46.

Le premier, c'est que certains ministères mis en cause ne considèrent pas les règlements financiers comme une obligation légale aux termes de la Loi sur l'administration financière. En conséquence, lesdits règlements doivent être soumis à l'approbation d'un ministre pour que ces ministères les respectent.

Le second, c'est qu'aucune méthode d'exécution desdits règlements n'est prévue dans les lois — les poursuites intentées en vertu de l'alinéa 46(1)a) peuvent entraîner une amende plutôt qu'un recours civil.

INTRODUCTION

Dans le dernier rapport annuel de la Commission au Parlement, le Président a félicité le Comité sur les droits à l'égalité des recommandations qu'il a formulées en vue de modifier certaines lois pour les rendre conformes à la Charte canadienne des droits et libertés, recommandations qui se caractérisaient "par leur nature progressive et leur portée considérable". Plusieurs de ces recommandations se rapportaient à des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission était donc très heureuse d'apprendre que le gouvernement, dans sa réponse au Comité, a convenu de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de façon, notamment, à ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination, à supprimer les articles de la *Loi* qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire et à inclure le concept des adaptations raisonnables.

La Commission s'attend maintenant à ce que cet engagement soit rempli rapidement.

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle, condamnations ou
accusations au criminel, convictions
politiques

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel à la liste des motifs de distinction illicite de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises l'incorporation de ces motifs. Elle est d'avis que personne ne devrait se voir refuser l'égalité des chances pour cause d'orientation sexuelle. Des recours devraient donc être prévus pour les personnes qui se voient injustement refuser l'accès à un emploi ou à des biens ou services en raison de ce motif.

La discrimination fondée sur les convictions politiques constitue une violation des libertés d'opinion, de parole et d'association. La Commission est d'avis que le fait d'exiger des titulaires de certains postes qu'ils ne s'associent pas activement à la politique partisane peut constituer une exigence professionnelle justifiée. C'est pourquoi elle recommande que l'exclusion des personnes nommées par le gouverneur en conseil constitue une exception spéciale.

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION
ACCORDÉE PAR LA LOI

Retraite obligatoire

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'âge mais la protection qu'elle accorde à cet égard est actuellement limitée. En effet, le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) de la *Loi* permettent d'exclure d'une association d'employés et de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission est d'avis que ce sont les atitudes plutôt que l'âge qui devraient déterminer le moment auquel une personne doit prendre sa retraite. Depuis 1979, la Commission a insisté à diverses reprises pour que le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) soient supprimés.

La Commission a demandé à la Cour d'appel fédérale de déterminer si l'alinéa 14c) de la *Loi* entreint l'article 15 de la Charte des droits et libertés. Dans l'affirmative, cette disposition n'aura plus aucun effet.

La *Loi* actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Or la Commission est d'avis qu'à moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou les services sollicités, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte. La Commission recommande l'inclusion des accusations au criminel parmi les motifs de distinction illicite du fait que les personnes qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations ne peuvent être graciées aux termes de la *Loi sur le casier judiciaire* et que cette situation peut entraîner la stigmatisation, sans recours possible, des personnes n'ayant pas été trouvées coupables d'une infraction.

LES COMMISSAIRES

La Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein, soit le président, M. Gordon Fairweather, et la vice-présidente, Mme Rita Cadieux, ainsi que d'au plus six commissaires à temps partiel.

En octobre, trois nouveaux commissaires à temps partiel ont été nommés pour combler les postes laissés vacants à l'expiration des mandats de MM. Malcolm MacDonell, George Imai et Yude Henteloff, c.r., ainsi que de Mme Ramona Quenneville. C'est avec grand dévouement que ces citoyens engagés ont fourni leurs services et la Commission leur en est reconnaissante. Les nominations des titulaires aux trois autres postes vacants n'ont pas encore été annoncées.

Voici les nouveaux membres :

Mme Diane Boissinot, d'Outremont (Québec), qui est une notaire montréalaise spécialisée dans le domaine des droits de la personne et du droit de l'immigration ainsi que du droit international en ce qu'il touche les néo-Canadiens. M. Bhausahab Ubale, de Toronto (Ontario), qui a été le premier à occuper le poste de commissaire aux relations raciales en Ontario. Il est conseiller auprès du cabinet provincial en matière de relations raciales entre les minorités et le gouvernement.

M. Gerald Kambeitz, avocat de Cranbrook (Colombie-Britannique), qui, entre autres activités, préside un comité que l'Association du barreau canadien a chargé d'étudier la question de la formation professionnelle des juristes.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil (le mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celui des commissaires à temps partiel, de trois ans). La Commission se réunit une dizaine de fois par année. Seuls les commissaires peuvent statuer sur les plaintes de discrimination. Il leur est loisible de rejeter les plaintes, d'approuver les règlements, de porter les plaintes devant un tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal des droits de la personne à l'indépendant pour étudier une plainte donnée. Outre qu'ils se prononcent sur des cas individuels, les commissaires décident de l'orientation de la politique relative aux droits de la personne en approuvant des politiques qui déterminent la manière dont le public et le personnel de la Commission interprètent la Loi.

Les commissaires sont aussi appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste afin d'améliorer les connaissances et les attitudes du public ainsi que certaines pratiques en oeuvrant dans le domaine de l'information et de l'éducation. L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les sociétés privées qui assurent régulièrement le transport de biens et de personnes au-delà des limites provinciales ou des frontières nationales, les banques à charte, les entreprises qui manipulent des matériaux radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les sociétés de radiodiffusion et les entreprises de téléphonie qui font affaire dans plus d'une province.

Dans le présent rapport annuel au Parlement, nous soulignerons que les commissaires et le personnel de la Commission des droits de la personne s'emploient à faire en sorte non seulement que les efforts que la Commission déploie en faveur de la protection des droits fondamentaux au Canada respectent infailliblement les grands principes de la justice naturelle, mais aussi que ses systèmes et ses pratiques appliquent les normes les plus rigoureuses en matière d'équité et de justice fondamentale. Comment pourrait-il en être autrement ?

L'adoption de la Charte des droits et libertés en 1982 a contribué à sensibiliser la population et à accentuer ses attentes. C'est dans un tel climat, il convient de le signaler, que s'est produite l'évolution récente du droit administratif, évolution à laquelle certaines décisions de la Cour suprême du Canada ne sont pas totalement étrangères. La Commission canadienne des droits de la personne a pour mission de faire enquête sur les plaintes de discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite dont elle est saisie, et de décider du bien-fondé de ces plaintes. Elle ne doit, à cette fin, prendre la

défense ni de l'une ni de l'autre partie.

Au cours de l'enquête, elle doit demeurer impartiale et ne tenir compte que des faits qui surviennent, quels qu'ils soient. Mais lorsqu'il s'agit d'établir si les plaintes doivent être confiées à des tribunaux indépendants, elle est tenue d'adopter la position qui, à son avis, sert le mieux l'intérêt public. La loi qui régit son activité prévoit par ailleurs explicitement qu'elle doit sensibiliser la population aux principes des droits de la personne. C'est à la Direction des programmes d'action publique, dont certaines des activités sont décrites plus loin dans ce rapport annuel, que revient ce volet de la mission de la Commission.

À titre de président et de vice-présidente de la Commission, nous nous associons aux efforts de promotion de l'objectif de l'égalité des chances que déploie la Commission. À cette fin, nous parcourons le Canada d'un océan à l'autre à plusieurs reprises chaque année pour prononcer des allocutions et participer à des colloques. Nous devons toutefois éviter de discuter des plaintes comme telles. Cela, pour dissiper tout doute sur notre impartialité et assurer la neutralité de la Commission à l'égard tant des plaignants que des mis en cause, ce qui ne nous empêche pas, précisons-le, de fournir des

indications sur la façon dont la Commission entend chercher à faire interpréter et appliquer la loi.

En 1986, la Commission a pararrainé un colloque sur les relations raciales au cours duquel d'éminents spécialistes du domaine ont été invités à venir s'entretenir avec le personnel au sujet des façons de régler les plaintes fondées sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

Durant l'année, le rythme de la formation du personnel s'est accéléré, notamment dans les domaines de la recherche des faits, de l'équité procédurale et de la rédaction des rapports, et tous les intéressés en ont tiré profit.

Souignons que la Commission ne travaille pas en vase clos, qu'aucun de nous ne peut rester insensible à ce qui se passe à l'échelle provinciale et à l'étranger. L'expression générale "droits de la personne" — ou, selon le cas, "droits de l'homme", "droits humains" ou encore "droits fondamentaux" — fait maintenant partie du vocabulaire à la fois des instruments internationaux et des appareils législatifs, exécutifs et judiciaires du gouvernement. Tant et si bien que, durant l'année, la Commission a dû répondre à plus de 40 000 demandes de renseignements. Dans une très grande partie des cas, les demandeurs cherchaient non pas à dénoncer des situations de discrimination, mais bien à obtenir de l'aide pour déterminer les voies de recours à l'égard de plaintes mettant en cause des gouvernements ou des particuliers.

À l'échelle internationale, le "pouvoir du peuple" s'est affirmé démocratiquement dans les Philippines et en Haïti, entretenant ainsi l'espoir des populations assilégées et offrant un exemple à d'autres États où la répression, sous diverses formes, batoue les normes admises en matière de droits fondamentaux. La remise du prix Nobel de la paix de 1986 à Elie Wiesel a par ailleurs rappelé au monde entier les efforts aussi éloquents qu'acharnés que déploie ce survivant de l'holocauste pour qu'un terrible chapitre de l'histoire de l'humanité ne tombe jamais dans l'oubli ni ne soit récrit.

TABLE DES MATIÈRES

6	Coup d'oeil rétrospectif
7	Les commissaires Les faits marquants des activités de la Commission durant l'année écoulée dans la perspective du président et de la vice-présidente.
8	Recommandations au Parlement
13	Autres questions spéciales
16	Tribunaux des droits de la personne et cours de justice Le point sur les décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne et les causes portées devant les cours de justice en 1986.
21	Activités des programmes Objectifs atteints en 1986.
23	La Commission et son mandat Le traitement des plaintes; l'organisation et le fonctionnement de la Commission.
24	Graphiques Statistiques sur le nombre des plaintes et des demandes de renseignements — analyse visant à faciliter la consultation.
32	Administration, personnel et finances Rapport financier et liste du personnel.

ADMINISTRATION CENTRALE

Ontario

Commission canadienne
des droits de la personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visuor : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

Atlantique

Adresse du bureau :
300-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro Visuor : (902) 426-9345

Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro Visuor : (514) 283-1869

Capitale nationale

Adresse du bureau :
915-270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
Téléphone : (613) 996-0026
Numéro Visuor : (613) 998-5927

Adresse postale :
Case postale 2052, Succursale postale "D"
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Prairies

718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visuor : (204) 949-2882

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

401-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040
Numéro Visuor : (403) 420-4108

Ouest

600-609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro Visuor : (604) 666-3071



Président
Chief Commissioner

Mars 1987

L'honorable Ray Hnatyshyn C.P., c.r.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les
droits de la personne, je sou mets au Parlement, par votre
intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne
des droits de la personne pour l'année 1986.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma
haute considération.

Gordon Fausch

R.G.L. Fairweather

p.j.

“Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficence.”

Extrait de l'article 2
de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1987

N° de cat. HR1-1986

ISBN 0-662-54987-2

Les malvoyants peuvent se procurer ce rapport sur cassette.

Rapport annuel 1986

Commission canadienne des droits
de la personne
mars 1987

Rapport annuel

1986

personne

droits de la

canadienne des

Commission

CA1
J720
-A56

ANNUAL REPORT



CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

*Tenth
Anniversary*

1 9 8 7

ANNUAL REPORT 1987

Canadian
Human Rights
Commission
March 1988



"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

**From Section 2
Canadian Human Rights Act**



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner
Président

March 1988

The Honourable Ray Hnatyshyn, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Hnatyshyn:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1987 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, reading "Maxwell Yalden".

Maxwell Yalden

encl.

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic

Office Address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345
Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

National Capital

Office Address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927
Mailing Address:
P.O. Box 2052, Station 'D'
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairies

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 983-2189
Visual Ear: (204) 983-2882

Alberta and Northwest Territories

401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 495-4040
Visual Ear: (403) 495-4108

Western

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

THE 1987 10TH ANNIVERSARY ANNUAL REPORT

TABLE OF CONTENTS	6	PREFACE	Chief Commissioner Maxwell Yalden outlines his hopes and plans for the future of human rights in Canada, and bids farewell to Gordon Fairweather.
	7	THE COMMISSION AND ITS MANDATE	Information on how the Commission is organized and operates.
	8	COMMISSION MEMBERS	An explanation of members' terms of appointment, duties and responsibilities. Names, titles and short biographies of newly appointed members.
	9	THE FIRST DECADE	Highlights of Commission activities over the past decade.
	10	RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT	
	13	AREAS OF SPECIAL CONCERN	
	15	PROGRAM ACTIVITIES	Goals and objectives achieved in 1987.
	16	PROCESSING COMPLAINTS	An explanation of the Commission's complaints process.
	17	CASES	Examples of cases by grounds, presented to the Commission in 1987.
	18	TRIBUNALS AND COURT ACTIONS	A synopsis of Tribunal decisions and Court Actions.
	23	CHARTS	Statistics on the number of complaints and enquiries analysed for easy reference.
	34	FINANCIAL REPORT	The financial report and a list of personnel.

PREFACE

The departure of Gordon Fairweather from the Commission in the fall of this year was a noteworthy event for all those in Canada who are concerned about human rights. As the first Chief Commissioner, he established the Canadian Human Rights Commission as a genuine force for change in the life of our country. His 10-year term was characterized perhaps more than anything else by his great sense of compassion for disadvantaged and minority Canadians in their struggle for fair and equitable treatment. He and his colleagues, and the staff of the Commission, should take pride in their accomplishments.

I welcome the opportunity to build on the solid foundation left by my predecessor. Charting a course for the future must begin with an appraisal of the changed environment, and new conditions which can be seen in the political, economic and social landscape of this country.

I am struck by a number of important changes which occurred during the years I was posted in Europe. There have in particular been significant steps in the evolution of human rights, such as the passage of employment equity legislation; provincial pay equity laws; the acceptance by provincial legislatures of sexual orientation as a proscribed ground of discrimination; and far-reaching Supreme Court decisions affecting employers' liability in ensuring that the workplace is free of discrimination. At the same time, the equality provisions of the Charter of Rights and Freedoms, which un-

doubtedly represented the most significant advance in that time period, are just beginning to make themselves felt.

All of this, to my mind, is reflective of a broad undercurrent of change. Women and minority groups of all kinds are asserting themselves forcefully, and they are doing so from a deeply-etched belief in their right to work and obtain services without being affected by arbitrary, restrictive assumptions which limit their opportunities.

When people make new demands, others get nervous because of a fear that advances made by one group will penalise another. It will be for the Commission to help to dispel those fears, to persuade Canadians that this is a contest in which all of us can win. It will be our aim to secure greater gains in the battle against discrimination by strengthening the climate of tolerance this country has enjoyed in the post-war world.

In that context, standard methods and procedures may not, by themselves, always be up to the task of taking us through the present phase of the fight against discrimination. A complaints-based process, which is often characteristic of human rights commission models, can be exceedingly slow and litigious. To begin with, there are psychological and practical considerations associated with filing a complaint which quite simply deter many people. Moreover, the resolution of a complaint in one establishment often does not result in the elimination of discriminatory policies or practices in others. A piecemeal,

case-by-case approach to pervasive discrimination can often be thwarted from the start.

This is why I believe we must take a more active approach which goes beyond the complaint-taking function. Parliament has enjoined the Commission to foster public understanding of the principles enshrined in the Human Rights Act. I plan to devote a lot of energy to getting that message out and to pushing back the still all too prevalent tendency to diminish other peoples' status.

I believe we should also exercise the authority given the Commission by Parliament to initiate our own investigations. So far as we can, we ought, as a matter of course, to take a look at agencies and institutions to make sure they're respecting the law.

Finally, I should like it to be clear that I share the concern of my predecessor and his colleagues over the years to ensure that the Commission is — and is seen to be — entirely independent of the government.

We are fortunate to live in a country in which our fellow citizens do not disappear without warning or pass years of their lives in prison for speaking out. We are not, however, in a position to congratulate ourselves that discrimination has vanished from our society. Perhaps indeed it never will, but my hope is that we will combat it when and where we can; my colleagues and I will be working in that direction in the years ahead.

M.F.Y.

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 following unanimous passage of the Canadian Human Rights Act by the Parliament of Canada. Under the Act, the Commission must endeavour by persuasion, publicity, or any other means that it considers appropriate, to discourage and reduce discriminatory practices and to promote equal opportunity. It is also responsible for fostering public understanding of the Act, and of the role and activities of the Commission, and for initiating or sponsoring research programs relating to human rights.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act, which also prohibits discrimination in employment and in the provision of goods and services in sectors under federal jurisdiction. There are 10 prohibited grounds of discrimination — race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, pardoned conviction and disability, either physical or mental. Areas under federal jurisdiction include federal Departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, the nuclear industry, interprovincial transportation companies, interprovincial or international pipelines and federally-regulated telecommunications companies.

The Commission has five branches — Research and Policy, Complaints and Compliance, Public Programs, Legal Services, and Administration, Personnel and Finance. All branches except Legal Services report to the Secretary-General who provides operational support and direction to directors at headquarters and in seven regional offices in Halifax, Montreal, the National Capital Region, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. The Legal Services Branch, which reports directly to the Chief Commissioner, provides legal advice to staff and Commission members, and represents the Commission before Human Rights Tribunals and courts of law.

COMMISSION MEMBERS

The Commission has two full-time members — Maxwell Yalden, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner — as well as six part-time members.

Mr. Yalden became Chief Commissioner in November, beginning a seven-year term after a career in the public service as Canadian Ambassador to Belgium and Luxemburg, Commissioner of Official Languages and Deputy Minister of Communications.

Rita Cadieux has been the Deputy Chief Commissioner since 1977 when the Commission was established. In 1981 she was re-appointed to a second seven-year term. Prior to joining the Commission she was director of the Office of Equal Opportunity at the Canadian Broadcasting Corporation. In March 1984, she was elected alternate member of the United Nations Subcommission on the Prevention of Discrimination and the Protection of Minorities.

Two new part-time members were appointed during 1987. They are:

Doreen Winkler, of Toronto, Ontario, a consultant in the use of computers for print-handicapped adults, now completing her doctorate in social work at the University of Toronto. Until recently, she was a lecturer and faculty consultant at the University of Western Ontario in London;

Donna Greschner, of Saskatoon, Saskatchewan, an assistant professor of law at the University of Saskatchewan, who has written extensively on equality rights in the Constitution.

Other members are:

Diane Boissinot, of Outremont, Quebec, a Montreal notary who specializes in human rights and immigration law, as well as international law affecting new Canadians;

Bhausahab Ubale, of Toronto, Ontario, formerly the Race Relations Commissioner for Ontario and an

adviser to the provincial Cabinet on relations between minority groups and government;

Gerald Kambeitz, of Cranbrook, British Columbia, a lawyer who chaired a Canadian Bar Association Committee which reviews professional legal training.

Members are appointed by Governor-in-Council. Full-time members are appointed for terms not exceeding seven years; part-time members for terms not exceeding three years.

The Commission meets about 10 times each year. As well as making decisions on individual complaints, Commission members shape human rights policy by approving policies to guide both the public and Commission staff in interpreting the Act. Members also have a broader role to provide information and education to improve public knowledge, attitudes and practices.

THE FIRST DECADE

A little more than 10 years ago, the Parliament of Canada passed the Canadian Human Rights Act. This Act, proclaimed on March 1, 1978, created the Commission and gave it a mandate to eliminate discrimination and to promote equality of opportunity in sectors of federal jurisdiction.

After 10 years, it is time to look back. Has discrimination been reduced in Canadian society? What impact has the Commission had?

The Commission has handled thousands of complaints from individuals in all walks of life. It has answered questions from thousands more who sought information about how their rights were protected. Numerous discriminatory policies and practices have been altered or eliminated as a result of complaints handled by the Commission and Human Rights Tribunals. These include obvious instances of racial, ethnic, sexual and other discriminatory conduct, but they also encompass less obvious practices such as height and weight requirements, or policies that adversely affect certain employees because they are pregnant or of child-bearing age. The Commission has also been instrumental in defining the legal concept of harassment and in ensuring that employers understand it.

A handful of complaints which has proceeded to the Supreme Court of Canada, has resulted in far-reaching changes in the Canadian work environment. The principle of responsibility for the actions of others was set down in the case of *Robichaud v. Treasury Board* (see page 20). From the single complaint, filed in 1980, of a woman who was a cleaner on an armed forces base in Northern Ontario, employers in Canada are now held liable for the discriminatory acts of their employees. The use of employment equity programs to reverse the discriminatory effects of the past and to open up the workplace was confirmed in *Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.* (see page 19). The 1979 complaint of a women's lobby group in Montreal has paved the way to fight discrimination that was engrained in our society, the kind of discrimination which has worked not only against women, but also against people with disabilities, visible minorities and aboriginal peoples.

Other decisions rendered by the country's highest court have added weight to the Act. For instance, the Supreme Court has ruled that the effect of discriminatory practices, even though unintentional, nonetheless constitute discrimination.

During the first 10 years, the fundamental principles of human rights have been established. But changes in the employment of women, persons with disabilities and visible minorities over the last decade have not been dramatic. Despite their gains, women remain seriously under-represented and underpaid in many occupational categories. Despite amendments to the Act which have extended protection to people with disabilities, these individuals continue to face formidable obstacles. In a sense, the Commission's work has just begun.

There are also weaknesses in the Act which need to be remedied. Section 11, which deals with equal pay for work of equal value, has not resulted in fair pay for women. The principle of reasonable accommodation — which will truly offer opportunities to individuals who are victims of discrimination because they are different in some way — needs to be clearly stated. Protection from discrimination must be extended to cover the ground of sexual orientation. The Commission will continue to press for these and other changes which will improve the Act as an instrument for helping to develop a society in which no one is hindered in any way from doing his or her best.

RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

INTRODUCTION

In the last annual report, the Commission stated its pleasure at the Government's positive response to recommendations made by the Equality Rights Committee on amendments to the Canadian Human Rights Act. As yet, those amendments have not been tabled. The Commission therefore reiterates its recommendations to amend the Act and the importance which it attaches to them.

NEW GROUNDS

Sexual Orientation, Criminal Conviction or Charges, Political Belief

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation, political belief, and criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has repeatedly recommended the inclusion of these grounds. It believes that individuals should not be denied equality of opportunity on the basis of sexual orientation. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied access to employment opportunities or the provision of goods and services on this ground.

Discrimination on the basis of political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech and association. The Commission recognizes that there may be a bona fide occupational requirement for incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics and therefore recommends certain exclusions as special exceptions.

The current Act protects individuals who have received a pardon for their offences from discrimination. But the Commission believes that, unless there is a relationship between the offence committed and the employment or services sought, the question whether an individual has received a pardon should not be a consideration.

The inclusion of criminal charges in the Act is recommended because people who have been charged but not convicted are not eligible for a pardon under the Criminal Records Act. This situation may result in the stigmatization without possible redress of a person who was not found guilty of an offence.

BROADENING THE SCOPE OF THE ACT

Mandatory Retirement

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Discrimination based on age is proscribed under the Canadian Human Rights Act, but there are currently limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization or the termination of the employment of an individual who has reached the "normal age of retirement" for individuals working in similar positions.

The Commission holds that ability, not age, should determine the point at which a person is compelled to retire. Since 1979 the Commission has repeatedly urged that sections 9(2) and 14(c) be repealed.

The Commission has asked the Federal Court of Appeal for a determination as to whether section 14(c) of the Act contravenes section 15 of the Charter of Rights and Freedoms. If it does, this section will no longer

have any force or effect.

Prohibiting Discriminatory Practices

The Commission recommends that sections 5 and 6 be updated so that the Act is not limited to goods, services, facilities or accommodation which are "customarily available to the general public." Modernization of these sections should include current practices such as discrimination occurring in the manner in which a statute is administered.

CLARIFYING THE ACT

Déficience

The Commission recommends to Parliament that "handicap" be substituted for "déficience" in French.

This literal translation of "disability" is inaccurate, as the usual meaning of "déficience mentale" is mental retardation, not mental disability. The recommendation is to revise the French, but maintain "disability" in English.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the wording of Section 8 be amended to enable employers to ask questions to assist in designing and implementing special programs.

The Commission's position is that section 8 allows the collection of information for special programs (employment equity). However, the wording has led to confusion about whether the Act is contravened when such information is collected.

Employee Organizations

The Commission recommends to Parliament that section 14(a) be amended to clarify that it may be used as a defence by both employer and employee organizations.

An individual who is denied an employment opportunity because of a collective agreement may file a complaint against both parties to the collective agreement. The allegedly discriminatory term of the collective agreement may be a bona fide occupational requirement. However, the wording of section 14(a) means that this exception currently appears to be available only to employers, not employee organizations.

Unions

The Commission recommends to Parliament that section 32 be amended to allow unions to file complaints.

CHANGES TO THE COMMISSION'S ENFORCEMENT ROLE

The Commission recommends to Parliament that section 33 of the Act be amended to expand its discretionary administrative power not to deal with or to dismiss complaints.

Section 33 gives the Commission various broad and well-defined powers not to deal with complaints in certain specific circumstances. However, at times none is appropriate in situations where it is in the public interest for the Commission to reject a complaint. For this reason, the Commission wishes to have the administrative discretion not to deal with or to dismiss a complaint.

The Commission recommends to Parliament that section 38 and section 46 of the Act be amended to provide for the enforcement of settlements. The Commission further recommends that the Act be amended to incorporate a civil remedy for enforcing settlements.

The Commission encounters two practical problems with settlements in sections 38 and 46.

The first is that the financial settlements are not considered by some respondent government Departments to be a legal obligation under the Financial Administration Act. Therefore, the approval of a Minister is needed before these departments honour settlements.

The second problem is that there is no statutory method for enforcing settlements — a prosecution under paragraph 46(1)(a) results in a fine rather than a civil remedy.

TRIBUNALS

The Commission recommends to Parliament that subsection 44(1) be amended to enable Tribunals, as well as the Commission, to apply to the Federal Court requesting the disclosure of information.

This amendment would further enhance the independence of Human Rights Tribunals.

Tribunal Procedures

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to include a section to permit regulations governing Tribunal procedures.

For example, the regulations could require pre-trial discoveries.

Compensation

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to give Tribunals discretion in awarding damages.

The current limit of \$5,000 for special compensation does not reinforce the Act's purpose of eradicating discrimination. Because a ceiling is difficult to set, the Commission prefers to remove it, leaving the award of damages up to the Tribunal.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to enable Tribunals to order the adoption of a special program to remedy past discrimination.

In *Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.*, the Supreme Court of Canada supported the use of special programs and quotas to prevent discrimination in the future and to remedy the results of past discrimination.

Costs

The Commission recommends to Parliament that Tribunals be given discretion to award prescribed costs to respondents, and to complainants where the Commission has not carried their cases.

Offences under the Act

The Commission recommends to Parliament the repeal of subsection 46(5), and a technical amendment to subsection 46(2) so that both employers and suppliers are subject to the same limit of a \$50,000 fine.

Pay Equity

The Commission recommends to Parliament that amendments be made to section 11 to achieve the following goals:

1) Refinement of the existing complaints system by providing clear and detailed guidance about which discriminatory practices section 11 aims to eliminate and how adjustments to wages are to be calculated;

2) Employers with 100 or more employees be obliged to complete three key steps necessary for achieving pay equity.

The first step would be for the employer to design a pay equity plan which must include: a description of the job evaluation system to be used; an identification of all male and female-dominated groups to which the system is to be applied; a description of the manner in which the system is to be applied to these groups; and, a description of the manner in which the salaries are to be adjusted.

The second step would be for the employer to evaluate the jobs performed by the male and female-dominated groups and to calculate the wage disparities.

The third step would be to eliminate the wage disparities shown by the evaluation. Employers should not have to adjust wages while in the process of designing the pay equity plan and calculating wage disparities. However, they would not be absolved of liability for wage disparities

incurred during the first two steps.

The Commission proposes that employers pay employees in the female-dominated groups the full difference in wages from the date the legislation comes into effect.

Failure to complete any of the three steps by the dates set down in the legislation would become a statutory offence. The Commission would monitor compliance by inspecting employer records and operations. (see page 13)

Reasonable Accommodation

The Commission recommends to Parliament that a provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a prohibited ground of discrimination.

The Supreme Court of Canada recognized the importance of this principle in *O'Malley v. Simpson-Sears* when it unanimously decided that reasonable accommodation was necessary to attain the objectives of the Ontario Human Rights Code.

The Commission expressed its viewpoint in a Special Report to Parliament entitled *The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission*. The Bhinder case revolved around the meaning of paragraph 14(a) of the Canadian Human Rights Act, which allows employment practices that would otherwise be discriminatory providing they are bona fide occupational requirements.

The Supreme Court ruled that there was a bona fide occupational requirement and that Canadian National Railways did not have to accommodate Bhinder, a Sikh, who wished to continue to wear his turban as he had done for four years before CN implemented a hard hat policy. Bhinder's request was based on the requirement of his religion that Sikh men wear a turban at all times.

In the Commission's view, the decision casts a shadow over the wording of section 14(a), which was amended in 1983, and challenges its ability to meet its statutory objectives. The Commission therefore takes the position that certain individuals may have equal opportunity with others only if employers are required to accommodate differences where it is reasonably possible to do so.

Parliament has recognized the importance of modifying standard practices to realize equal opportunity. The Employment Equity Act, for example, requires employers to make reasonable accommodation in order to implement employment equity, and sections 15.1 and 41(4) of the Canadian Human Rights Act provide for adaptation of facilities, premises or equipment, which is a form of reasonable accommodation. The Commission believes that Parliament should reaffirm its intentions by more explicit recognition of the importance of accommodation even in cases where the employer's occupational requirements are recognized as legitimate.

AREAS OF SPECIAL CONCERN

Special Report to Parliament

Several complaints have underscored the inadequacy, and in some cases the unfairness and inconsistency, of existing income support programs for new parents. As a result, the Commission has submitted a Special Report to Parliament recommending two amendments in the Unemployment Insurance Act which would expand income replacement support programs fairly and equitably.

Adoptive parents receive 15 weeks of unemployment benefits for childcare purposes, but similar benefits are not provided to biological parents; this the Commission considers to be discrimination on the basis of family status. The Commission has recommended that the Unemployment Insurance Act be amended to provide an additional 15 weeks of coverage for biological parents, available to either the biological father or mother on the same basis as adoption benefits are now provided to either adoptive parent.

The Commission has also noted that employers who provide supplementary unemployment insurance benefits usually make them available only to biological mothers. Adoptive parents, who share the same disruptions in employment and the same need for income replacement, are usually denied these benefits.

The Commission cannot conclude that this is discrimination because a clause in the Canadian Human Rights Act specifically provides that the granting of special leave and benefits to a female for pregnancy or childbirth is not discriminatory. Nevertheless,

the Commission strongly believes this is an unfair practice. It has recommended that the Unemployment Insurance Act be amended to require employers who provide supplementary benefits to make them available to both biological and adoptive parents.

Employment Equity

The Commission will use data collected under provisions of the Employment Equity Act to enhance employment equity.

Section 10 of the Canadian Human Rights Act states that: "It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or organization of employers to establish or pursue a policy or practice . . . that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination."

In order to ensure greater equity in employment, the Commission needs to identify employers whose systems have resulted in discriminatory effects on members of designated groups. These data are already available from federal government Departments. Data from the other two groups of employers which fall within the jurisdiction of the Commission — Crown corporations and federally-regulated private sector employers — will become available in June 1988 when they begin to comply with the Employment Equity Act.

The Commission has approved a model for complaint initiation when it is found that one or more of the four target groups mentioned in the

legislation — women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities — are under-represented in an employer's workforce. Strategies have also been worked out to deal with employers who do not file their reports.

Special Programs

Section 15 of the Canadian Human Rights Act permits the adoption of special programs to improve opportunities for certain groups as a legitimate mechanism to remedy discrimination.

A special program means a program, plan or arrangement containing the goals, timetables and strategies of employers or service-providers which are designed to eliminate or reduce disadvantages suffered by any group of individuals protected by the Act.

In order to help suppliers of services and employers who wish to set up special programs, the Commission has approved a policy setting forth the criteria such programs must meet. These criteria are: an adequate analysis of the workforce and of employment and service delivery systems; proof of disadvantages in accessing services or under-representation in employment; and actions designed to correct the problems noted during analysis.

Pay Equity

The onus for eliminating sex-based wage discrimination must be transferred from employees to employers. The Commission has therefore recommended, in a discussion paper released in June, that section 11 of the Act should require positive compliance with pay equity provisions without the necessity of a complaint.

Federal MPs and senators, as well as a representative of a cross-section of federally-regulated employers, women's groups and labour organizations have been made aware of the Commission's recommendations. Comments and concerns raised by many interested parties in briefs submitted in response to the paper are now being evaluated.

The Commission sponsored a one-day seminar in February 1987 on technical questions arising from the implementation of equal pay for work of equal value. This information session attracted more than 100 participants from government, private sector employers, women's groups and labour organizations. Representatives of provincial and American jurisdictions reviewed their experience with pay equity programs.

Drug Testing

Although the Canadian Human Rights Act does not specifically prohibit drug testing, the use of positive results from such tests may be considered a discriminatory practice.

Complaints may be received on four grounds, including disability, (drug dependence, perceived drug dependence or other disability) and sex,

when samples from drug tests may be used to test for pregnancy. Complaints could also be filed on the ground of age, because mandatory drug testing could have an adverse effect on younger individuals; the majority of drug users are between the ages of 18 and 29. Complaints may also be filed on the ground of race because drug testing can also have an adverse effect on visible minorities with higher levels of melanin pigment, which is chemically similar to the active ingredient in marijuana.

Complaints will be assessed against the following criteria:

The employer must establish that drug testing is relevant in determining whether the individual has the capacity to perform the essential components of the job safely, efficiently and reliably;

Where possible, the employer must validly, reliably and accurately assess a particular individual's capacity to perform the job safely, efficiently and reliably;

When testing is carried out, it must be done in a valid, reliable and accurate manner;

The employer should, where reasonably possible, be requested to avoid any discriminatory effect on the individuals (i.e. to reasonably accommodate the individual).

The Old Age Security Act (Spouses Allowance Program section 17.1)

The Commission has, since 1979, voiced its concern about the use of marital status as an eligibility requirement for spouses' allowance. As a matter of principle, the Commission is opposed to any practice in pension programs that differentiates on proscribed grounds. The Commission's concern was shared by the Parliamentary Committee on Equality Rights. Two complaints recently dealt with by the Commission showed that the exclusion of single or divorced persons from benefits creates hardship. The Commission was obliged to dismiss the complaints because an effective remedy could not be provided as long as existing legislation was not amended. The Commission therefore recommends that the Department of Health and Welfare develop non-discriminatory options.

Proposed Amendments to the Canadian Human Rights Benefit Regulations

Benefit Regulations define when provisions of benefit plans, which distinguish on a prohibited ground, are permissible. They cover pension plans, disability income insurance plans and life insurance plans administered by federal employers. The evolution of pension reform as reflected in the Pensions Benefits Standards Act, 1985, along with the coming into force of the equality provisions in the Charter of Rights and Freedoms, require amendments to current regulations. An interim policy paper proposing amendments has been distributed to various organizations representing employers, unions and interest groups for comment before the Commission establishes its final policy.

PROGRAM ACTIVITIES

The Commission has a dual role: beyond the investigation of complaints, it has a duty to promote the "principle that every individual should have an equal opportunity to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have . . ." This it does through the various activities of its Public Programs Branch.

A series of lunchtime lectures was organized which focused on issues for specialists in the human rights field. Staff at headquarters and in the regions answered 42,628 enquiries during the year and responded to more than 300 media calls. Speeches were prepared for Commission members, regional and branch directors for a variety of engagements.

The Branch published 22 press releases, organized a news conference to announce the Commission's revised approach to equal pay for

work of equal value and distributed 168,686 publications explaining the Act and how it works.

An extensive series of documents on the Canadian Human Rights Act can be obtained from the Commission offices. Transcripts of all lunchtime lectures and papers presented during the race relations and pay equity seminars are also available.

Through its regional offices, the Commission reached out across the country into many outlying communities, providing information sessions for the general public, and specialized seminars on human rights issues for employers, unions, employees and other organizations. Regional staff also met with the media to promote equal opportunity and to make the Commission more accessible.

In 1987, the National Capital regional office marked International Human Rights Day by hosting an address by

Naomi Bronstein, founder of Heal the Children, in conjunction with the Human Rights Commissions of Ontario and Quebec. In Vancouver, the Western regional office worked with the Public Service Commission on several seminars on harassment designed for federal government Departments. Both the Atlantic and Quebec offices continued major itinerant service programs in their areas. The Alberta and NWT office in Edmonton, worked closely with the University of Alberta to stage a workshop on employment equity, and the Prairie office in Winnipeg, played a major role in a race relations symposium co-ordinated by the city of Winnipeg. In Ontario, the Toronto office worked extensively with the Canada Employment and Immigration Commission in many centres.

PROCESSING COMPLAINTS

When a person asks to file a complaint, Commission staff first ensure that the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the Act. Once this is established and a complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information.

The investigator's report is disclosed to the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 30 days, after which it is submitted to the Commission for a decision.

The Commission can dismiss the complaint, approve a settlement

reached by the parties during investigation, appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement, or request the president of the Human Rights Tribunal Panel to name a Tribunal to hear the complaint.

During 1987, the Commission continued its efforts to ensure that its investigations were performed fairly and efficiently by a professional staff. Before hiring 13 new investigators, the Complaints and Compliance Branch developed a new approach to selecting investigators which included redefining the necessary qualifications for the job and a rigorous screening process followed by both classroom and on-the-job training.

Not all matters brought to the Commission go through the process of investigation. Often people approach it when they need help but are unsure where to go because of the intricacies of federal/provincial jurisdiction. In such cases, even when it can offer no formal assistance, the Commission endeavours to direct individuals to the department or agency where redress may be found. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of enquiries received.

CASES

Disability

Fifty-four disability complaints on outdated transport regulations were suspended at the conciliation stage after the Commission decided no further proceedings were warranted.

The complaints involved Canadian Transport Commission regulations dating from 1912 which deal with visual acuity, colour vision and hearing requirements for employees in the running trades of the railway industry.

After public hearings — at which the Commission intervened — the CTC modernized standards in new draft regulations outlining the railway industry's duty to establish requirements for certain jobs.

Complainants who met the standards outlined in the amended regulations were re-tested and invited to re-apply or freed of restrictions.

* * * * *

A woman was awarded \$6,860.10 for lost wages and loss of self-respect after she was dismissed from a Canadian Forces Youth Training and Employment Program because of a dental condition.

The woman, who has an overbite, filed a disability complaint after she was discharged from the forces one month after enrolling in the program.

The Department of National Defence confirmed she had been dismissed because of her overbite, and agreed that it did not impede the performance of her job duties. A settlement, approved by the Commission, paid the complainant lost wages for the 12-month period during which she would have been employed and awarded her \$1,000 for loss of self-respect.

Race and Colour/ National or Ethnic Origin

The Commission ruled that a man subjected to verbal abuse while attending a training course was discriminated against because of his race and colour. As a result of the discrimination, he failed the course and his livelihood as a firefighter was threatened.

Investigation showed he was a victim of harassment and was not given the same chance as others in the course.

Conciliation resulted in payment of \$2,000 for loss of self-respect and a letter of apology being sent to the complainant. A human rights workshop was given to all course instructors.

* * * * *

A status Indian was awarded \$1,500 for loss of self-respect because he was denied medical treatment for an injured leg during his detention and subjected to derogatory racial remarks by an RCMP employee. He filed a harassment complaint with the Commission on the grounds of race, colour and ethnic origin.

The conciliated settlement also included a letter of apology to the complainant and a seminar on race relations for RCMP staff.

Age

A flight attendant forced to retire at age 60 is flying again after she successfully challenged her employer's mandatory retirement policy and won. The complainant joined CP as a flight attendant in 1947 and despite her objections was forced to retire one month after her 60th birthday.

In a settlement approved by the Commission, the complainant was awarded \$31,378.19 for lost wages and damages, and reinstated in her former position with full seniority and accrued benefits. Canadian Pacific Airlines, now Canadian Airlines International, also agreed to change its policy and now allows flight attendants to work past the age of 60.

Sex

A woman was awarded \$24,500 after she was denied employment as a labourer with the Canadian National Railway Co.

The complainant was assessed as "not being mechanically inclined" after she failed the Bennett Mechanical Test. The complainant said being mechanically inclined was irrelevant for a labourer's position and filed a sex discrimination complaint.

Use of the screening test was considered by the Tribunal which inquired into the case of Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co., concluding:

"... use of the Bennett Test for entry-level positions not requiring special qualifications constitutes *prima facie* discrimination and is not justified on the basis of the jobs applied for."

This finding was upheld on appeal.

CN stopped using the test in 1984 because it eliminated a disproportionate number of women, and offered the complainant a position in 1985. Under the terms of settlement approved by the Commission, she was also given a cash award.

TRIBUNALS AND COURT ACTIONS

TRIBUNALS

When the Commission is satisfied that further inquiry into a complaint is warranted, it asks the president of the Human Rights Tribunal Panel to appoint a Tribunal.

Tribunals, with up to three members, operate independently of the Commission with members chosen from a national panel named by Order-in-Council.

A Tribunal acts like a court by reviewing all the facts at a public hearing. When the inquiry is completed, the Tribunal issues an order to restore denied rights when discrimination is proven. It may also order compensation for salary or other losses and payment of up to \$5,000 for loss of self-respect. A Tribunal dismisses a complaint when the facts do not support the allegation of discrimination.

Tribunal decisions may be appealed to a Review Tribunal, the Federal Court and ultimately to the Supreme Court of Canada.

Following are summaries of Tribunal decisions released in 1987:

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

A Review Tribunal reversed an earlier decision that Rosann Cashin was discriminated against when the CBC refused to renew her contract as a television reporter dealing with energy matters, because her husband had become a member of the Board of Directors of Petro-Canada Inc.

The Review Tribunal ruled that differentiation based on the identity of a person's spouse can constitute discrimination on the ground of marital status, but found in this case that perceived objectivity was a bona

fide occupational requirement for a television journalist.

The complainant has filed an application for judicial review in the Federal Court of Appeal.

Corlis v. Canada Employment and Immigration Commission

A Tribunal ruled that CEIC discriminated against Darlene Corlis, a Seventh Day Adventist, on the basis of religion when it suspended unemployment insurance benefits because she wanted Saturdays off. Saturday is the Adventists' holy day.

Corlis was awarded \$940 for benefits she would have received had she not been disentitled but no award was made for loss of self-respect or expenses. The Tribunal found that CEIC policy was not discriminatory. The disentitlement to benefits was blamed on improper collection of information and poor communication between Corlis and CEIC.

Duchesne v. Department of National Defence

Nicole Duchesne filed a complaint alleging discrimination on the ground of age because she was refused entry to the Air Reserve of the Canadian Armed Forces.

According to terms of a settlement ordered by the Tribunal, she may apply for the first available position for which she qualifies, be exempt from basic training, and be paid at a higher level. The complainant was also awarded \$200 compensation for hurt feelings and paid \$5,145 for lost wages.

Because the Department is reviewing its policy on maximum age requirements in the Air Reserve, the Tribunal did not deal with that issue.

Isbitsky, McMillan and Druken v. Canada Employment and Immigration Commission

The complainants alleged discrimination on the basis of marital and family status after they were denied unemployment insurance benefits because they worked for their spouses' companies. The women had lost their jobs because of layoffs or bankruptcy.

The Tribunal decided that provisions in the Unemployment Insurance Act, which stipulate that work done by a spouse for the other spouse's company is not insurable employment, are contrary to the Canadian Human Rights Act. It awarded each complainant the amount she would have received if insured, and \$1,000 for loss of self-respect and expenses.

The Tribunal ordered the respondent to end its discriminatory practice. The Attorney General of Canada has filed an application for judicial review in the Federal Court of Appeal.

Morissette v. Canada Employment and Immigration Commission

The Tribunal decided that Johanne Morissette's complaint that she had been denied the usual job-hunting services offered by CEIC because she was pregnant was founded. Discrimination because of pregnancy is considered a contravention of the Act on the ground of sex, and CEIC was ordered to pay the complainant \$1,500 in damages.

Paré v. Transport Canada

The complainant, Georges Paré, will be offered the next available position operating heavy equipment at the Quebec City Airport and will be paid \$9,342 in lost wages, as ordered by the Tribunal. Paré had complained that he was denied employment because of a visual disability.

Pelletier v. Brazeau Transport Ltd.

Jean-Louis Pelletier complained that Brazeau Transport Ltd. had refused to hire him as a dispatcher because of his age, which was 56. The Tribunal rejected the company's defence that an internal policy, which favoured internal promotions and accommodated employee requests for transfers, existed. It ordered the company to pay Pelletier \$58,020.88 in lost wages and \$2,500 for injury to feelings and self-respect.

A Review Tribunal has heard an appeal and reserved its decision.

Public Service Alliance of Canada (Hospital Services Group) v. Treasury Board

Treasury Board will pay back wages of more than \$30 million to about 5,000 present and former workers in the HS group under the terms of a landmark equal pay settlement accepted by both parties at the Tribunal hearing.

The parties agreed that the predominantly female HS group received lower wages than the predominantly male General Services group for performing work of equal value. Payment dates back to September 1980, one year before the complaint was filed by the union on behalf of the HS group.

Treasury Board also agreed to revise the HS classification standard to correspond to the GS classification standard and convert all existing HS positions, retroactive to July 27, 1987.

The Tribunal retained jurisdiction to deal with questions arising during implementation of the settlement.

Reville (nee Stanley), Howell, Jones and Magera v. RCMP

A Tribunal heard complaints from four

women alleging that the RCMP had discriminated against them on the basis of sex when it refused to let them guard prisoners of the opposite sex in an RCMP lock-up. It decided that guards in the lock-up must be of the same sex as the prisoners to protect the prisoners' privacy. No reasonable alternative could be found which would allow women to guard male prisoners. Employing guards of the same sex was considered to be a bona fide occupational requirement.

Smith v. Department of National Defence

Pregnancy is no longer an absolute barrier to enrolment in the Armed Forces, following a settlement in the case of Cynthia Smith and the Department of National Defence.

Smith complained when her application for enrolment in the Air Reserve Augmentation Flight was not accepted because she was pregnant. From now on, an applicant who is pregnant will be placed in the appropriate medical category regardless of pregnancy. As a consequence, applicants who are pregnant will not lose their places on the enrolment eligibility list.

The complainant was awarded compensation of \$1,200 for lost wages and \$700 for injury to feelings and loss of self-respect.

COURT ACTIONS

The following are highlights from court actions in 1987:

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.

The Supreme Court of Canada overturned the Federal Court of Appeal's decision and restored a Tribunal order making CN, in the St.

Lawrence Region, set up an employment equity program to increase the proportion of women working in non-traditional occupations to 13 per cent, the national average. Until that goal is met, CN will hire one woman in four for blue collar jobs.

In a unanimous decision, written by Chief Justice Dickson, the Court said the original Tribunal had the power under section 41(2)(a) of the Act to order an employment equity program to "break a continuing cycle of systemic discrimination" and that program could include remedies to counter the effects of past discrimination.

An employment equity program, the Court said, is an attempt to ensure that future applicants and workers from the affected group will not face the same barriers as their predecessors. It is designed to counter the cumulative effects of systemic discrimination, to deal with the attitudinal problem of stereotyping because women are seen as doing the job, and to create a "critical mass" (a number significant enough to effect change) of the previously excluded group.

"It is an uncontradicted fact that the hiring and promotion policies of CN and the enormous problems faced by the tiny minority of women in its blue collar workforce amounted to a systematic denial of women's equal employment opportunities." Accordingly, the Court held that the employment equity program ordered by the Tribunal was rationally designed to combat such systemic discrimination by preventing the same or similar practices in the future.

The Chief Justice also commented on the special nature of human rights legislation. Unlike civil or criminal law, the purpose of the Canadian Human Rights Act, he wrote, was "not to punish wrongdoing but to prevent discrimination".

Robichaud v. Treasury Board

Employers are liable for the discriminatory acts of an employee, the Supreme Court of Canada ruled in a unanimous decision in the case of Bonnie Robichaud, who had filed a complaint of sex discrimination against her employer.

The decision centred on the issue of employer responsibility, not whether or not discrimination had occurred, a fact that had already been established by a Review Tribunal.

The Supreme Court said that the Department of National Defence must share responsibility for the actions of one of its supervisors who had sexually harassed Robichaud.

Mr. Justice La Forest, who wrote the decision, said: "I have no doubt that if the Act is to achieve its purpose, the Commission must be empowered to strike at the heart of the problem, to prevent its recurrence and to require that steps be taken to enhance the work environment".

Assad v. CHRC

Initially, Moufid Assad complained that he had been denied employment by Correctional Services Canada because of a disability. The Commission appointed a conciliator. When he was unwilling to accept the terms of a settlement offered by the respondent during conciliation, the Commission dismissed the complaint. Assad went to the Federal Court of Appeal challenging the Commission's decision on the basis that he had not seen the material brought before the

Commission for decision.

The Court told the Commission to decide on the matter after both parties had an opportunity to comment on the conciliator's report. It emphasized that the Court was not limiting the Commission's discretion to decide to close a file if there were no justification for sending it to a Tribunal.

Burke and Public Service Alliance of Canada on behalf of Shirley Leach v. CHRC

After the case had been dismissed by the Classification Grievance Review Board, a complaint was filed on behalf of Shirley Leach through her union alleging that she had been underclassified in her job because she was female.

The Commission refused to deal with the complaint on the grounds that it had been completely and appropriately handled by the Board. The Federal Court of Appeal ruled on review that the Commission did not have power so to decide in this instance because the complainant could not go back to the Board.

The Commission was denied leave to appeal to the Supreme Court of Canada. The matter has been referred back to the Commission for consideration.

Labelle v. Treasury Board and CHRC

The Federal Court of Appeal dismissed the application of Rachelle Labelle to set aside the Commission's decision. Her complaint of sex discrimination and harassment on the basis of sex had been dismissed by the Commission.

It is not necessary to constitute a Tribunal where there remain unresolved differences about facts between the complainant and other

witnesses, the Court said, although there would be some situations, such as the Cashin case, where it may be required. In this case, there was no dispute about what had happened and the investigator's report summarized the evidence fairly.

The Court found the Commission's procedure was "capable of meeting the demands of natural justice," and in particular that failure to make available the investigator's notes of interviews or statements to a complainant, while an undesirable practice, was not necessarily a denial of natural justice.

Mahon v. Canadian Pacific Ltd.

In this case, Wayne Mahon, an insulin-dependent diabetic, complained that he had been denied a job as a trackman for CP because of his disability. The Federal Court of Appeal ruled that a job-related requirement, which was reasonably necessary to eliminate a "real risk" of serious damage to an employer, employees and the public, was a bona fide occupational requirement.

A Tribunal had originally upheld Mahon's complaint on the grounds that a controlled diabetic did not create a sufficient employment risk. The Court focused however on the possibility of a reaction which could result in a coma. The possibility was "real . . . and not farfetched or fanciful".

The Commission was denied leave to appeal to the Supreme Court of Canada.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

The Federal Court of Appeal restored the right of Frank McCreary to enter a training program for new drivers, which he had been denied because he was over the age of 35.

The Court said the complainant did not lose a job but a training opportunity which led to a job. It ordered Greyhound to give him the next spot in the training class.

Rosen v. CFCF

Walter Rosen, a technician at a Montreal television station, complained that he had been fired because of his age. Initially he filed an injunction in the Superior Court of Quebec, asking that the section of the Canadian Human Rights Act which allows an employer to retire an employee at the normal age of retirement be removed as unconstitutional.

The Commission filed a reference with the Federal Court of Appeal raising the question whether section 14(c) of the Act, which allows retirement at the normal age, was contrary to the equality provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The Court said it would not decide the question of law because its decision would not end the proceedings. If it said that section 14(c) was unconstitutional, the case would be referred to Tribunal; if it found section 14(c) constitutional, the Commission would be bound to continue its investigation to determine whether section 14(c) applied.

A settlement was eventually concluded between the complainant and CFCF.

CHRC v. Taylor and the Western Guard Party

The Federal Court of Appeal dismissed John Ross Taylor's appeal and upheld a trial judge's ruling that he was in contempt of court for disobeying a Tribunal order because he had continued to transmit re-

corded hate messages against Jews despite a cease and desist order. Taylor claimed in the Federal Court of Appeal that the order was vague and the section of the Canadian Human Rights Act which dealt with hate messages was inoperative because it contravened the constitutional right to freedom of expression.

The Court said the Act did not impose an unreasonable limit on freedom of expression as guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms. It was a narrow limitation on free speech, tailored precisely to the specific practices of those who would abuse their freedom by repeatedly communicating hate messages by telephone.

The Tribunal order, which read "We therefore order the respondents to cease their discriminatory practice of using the telephone to communicate repeatedly the subject matter which has formed the contents of the tape-recorded messages referred to in the complaints," was not considered vague because it was understandable to a person of average intelligence reading it in good faith.

Taylor has been granted leave to appeal the decision to the Supreme Court of Canada.

Whiteman v. CHRC, Indian Affairs and Northern Development

An application filed by the complainant was dismissed by the Federal Court of Appeal, reaffirming the Commission's power to base its decision on an investigator's report and representations from the parties according to the standard set in *Radulesco v. CHRC*.

The Commission was not required to give a complainant the entire contents of an investigator's file, but only a fair summary of all relevant evi-

dence, including witnesses statements and investigator's notes.

There was no breach in the Commission's duty of disclosure, nor did the Court find any omission in the material given to the complainant. The investigator had not made a mistake in the nature and scope of the complaint, although the Court said some facts could have been investigated more thoroughly or differently.

Villeneuve v. Bell Canada

The Federal Court of Appeal rejected the Commission's application to review the decision of the Review Tribunal which dismissed the complaint of Brian Villeneuve.

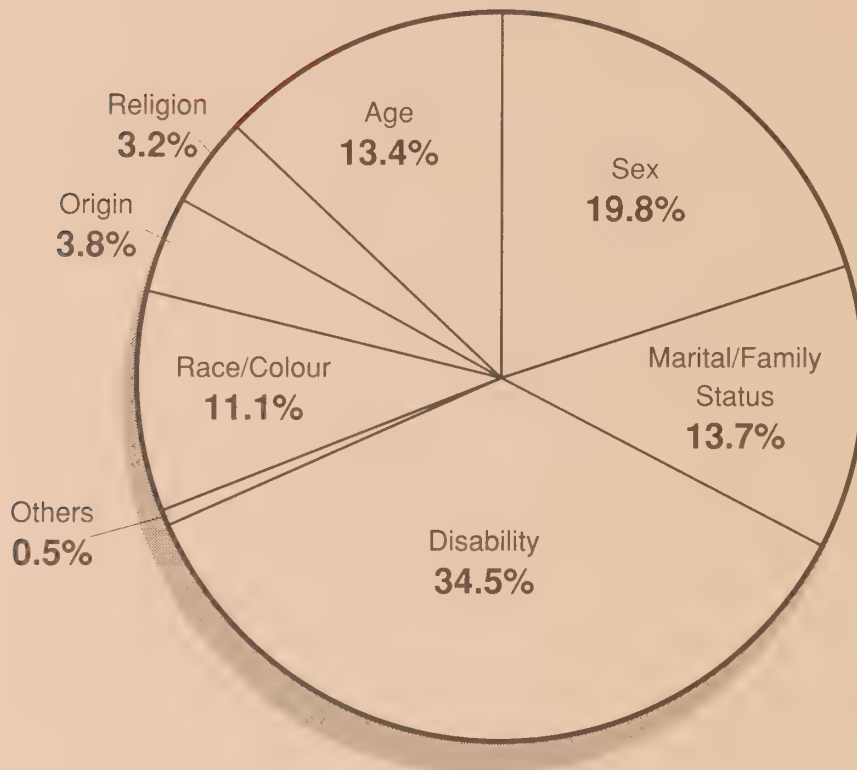
Villeneuve complained that he was dismissed from his job and denied a transfer to another department of Bell Canada because of a physical disability.

The Court upheld the Review Tribunal's decision because the complainant never expressly or implicitly applied for the position for which he was considered by Bell. The company had not refused to employ him, and if he had intended to accept the job, he had not indicated his intention.



Charts

**Distribution of complaints by grounds
accepted in 1987**



**Disability complaints
by type, by year**

Type of Disability	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
AIDS	1	2			3
Alcoholism	12	10	6	5	33
Allergies	1	3	2	4	10
Amputee/ Disabled Limb	5		3	2	10
Arthritis		4	1	1	6
Back Problems	9	20	14	8	51
Blood Conditions		4			4
Cancer			1		1
Cerebral Palsy		2		2	4
Dental Conditions				4	4
Diabetes Mellitus	10	5	7	10	32
Drug Dependency	7	11	1		19
Epilepsy	5	12	8	7	32
Hearing Impairment	16	9	7	2	34
Heart Ailment	5	2	3	3	13
Injury	11	5	4	14	34
Lumbago				2	2
Lung Disease	2			1	3
Mental Disability	11	21	8	11	51
Multiple Sclerosis	1	3		1	5
Paralysis	2	2	1	1	6
Respiratory Condition	3	1	2	2	8
Sight Impairment	31	14	33	24	102
Skin Condition	6	2	1	1	10
Speech Impairment	2			2	4
Stress	3	3	1	1	8
Use of Wheelchair	5	8	1	5	19
Others	14	18	6	22	60
Total	162	161	110	135	568

**1987 Comparison of enquiries,
intakes and formal complaints
by regions**

Regions	Enquiries	Intakes	Formal Complaints
Head-quarters	727	4	20
National Capital	4,314	249	102
Atlantic	2,929	161	64
Quebec	16,457	182	76
Ontario	7,577	155	73
Prairies	2,371	127	40
Alberta & NWT	4,584	91	27
West	3,669	135	67
Total	42,628	1,104	469

**Results of complaints submitted for decision,
by year
(including percentage of total)**

Results Years	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Sub-total closed	Sent to Conciliation	Sent to Tribunal	Total of complaints
Total for 1987	41% 245	8% 45	11% 66	12% 73	6% 38	78% 467	17% 103	5% 27	100% 597
Total for 1986	47% 229	11% 56	3% 16	12% 58	5% 24	78% 383	16% 79	6% 27	100% 489
Total for 1985	45% 179	12% 48	13% 50	3% 12	4% 15	77% 304	20% 77	3% 14	100% 395
Total for 1984	48% 128	26% 70	10% 28			84% 226	12% 32	4% 11	100% 269
Total for 1984-1987	45% 781	12% 219	9% 160	8% 143	5% 77	79% 1,380	16% 291	5% 79	100% 1,750

Complaints accepted by regions, by grounds

Grounds Regions	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disability	Pardon	Others	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Head- quarters					14	5	1			20	6	4		30
National Capital	11	7		10	22	11	41			102	141	76	81	400
Atlantic	2	2	1	10	20	6	22		1	64	56	46	54	220
Quebec	4	2	3	17	15	5	30			76	57	69	57	259
Ontario	9	4	3	16	9	5	27			73	122	72	81	348
Prairies	9			5	4	7	15			40	85	45	54	224
Alberta & NWT	8		4	3	1	4	6	1		27	22	29	38	116
West	9	3	4	2	8	21	20			67	54	36	45	202
Total 1987	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3				377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1					1,799

Closed complaints by respondents and results (after investigation)

Results										
Respondents	Dis- missed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceed- ings	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Government of Canada										
Departments	118	21	3	22	19	183	182	118	100	583
Commissions, Boards and Agencies, etc.	13			7	1	21	15	14	9	59
Crown Corporations	16	4	3	6	7	36	36	33	11	116
Banking	13		3	1	1	18	20	29	13	80
Broadcasting, Networks and Stations	2				2	4	13	13	5	35
Telephone and Telecommunications	7			2	1	10	7	11	5	33
Transportation										
Airlines	10	7		2	1	20	11	26	14	71
Railways	23	4	56*	5	3	91	42	21	22	176
Bus Lines	3			1		4	10		1	15
Shipping and Ferry	2					2	1	4	2	9
Trucking	7	3	1	16	1	28	14	9	7	58
Courier Transportation	2					2	4	4	4	14
Unions and Employee Associations	11	1		1		13	2	5	7	27
Grain and Feed Companies	1	1				2	2	4	2	10
The Mining Industry (mining, processing, sales and regulations)	6	1		1		8	4	4	2	18
Sports Organizations							2		1	3
Other Private Companies under Federal Jurisdiction	4			3		7	7	7	4	25
Miscellaneous	7	3		6	2	18	11	2	17	48
Total 1987	245	45	66	73	38	467				
Total 1986	229	56	16	58	24		383			
Total 1985	179	48	50	12	15			304		
Total 1984	128	70	28						226	
Total 1984-1987	781	219	160	143	77					1,380

* Complaints were held in abeyance pending the development of advanced Visual Acuity Standards by the Canadian Transport Commission.

Conciliation results by grounds and years

Results Grounds	Dismissed	Settled	No further pro- ceedings	Others	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Pardon						1			1
Race/Colour		6		1	7	5	2		14
National/Ethnic Origin							1		1
Religion		1			1		1		2
Age		5			5	13	5	2	25
Sex		5		4	9	17	6	14	46
Marital/Family Status		2		2	4	4		3	11
Disability		6		56*	62	19	8	7	96
Total 1987		25		63	88				
Total 1986		42	5	12		59			
Total 1985	1	17	2	3			23		
Total 1984	2	22		2				26	
Total 1984-1987	3	106	7	80					196

* Complaints were held in abeyance pending the development of advanced Visual Acuity Standards by the Canadian Transport Commission.

Complaints accepted by provinces, by grounds

Grounds Provinces	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Dis- ability	Pardon	No grounds	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
New- foundland				1	4	1	6			12	8	8	13	41
Prince Edward Island		1		1	1					3	4		3	10
Nova Scotia	1	1	1	7	11	5	10		1	37	26	29	25	117
New Brunswick				2	3		5			10	14	6	16	46
Quebec	7	2	4	18	30	9	38			108	82	70	65	325
Ontario	18	11	2	24	31	13	64			163	252	156	155	726
Manitoba	7		1	3	3	3	10			27	54	34	32	147
Saskat- chewan	1			1	1	3	3			9	22	12	19	62
Alberta	8		3	4	1	4	5	1		26	24	25	36	111
British Columbia	6	3	3	2	8	22	18			62	51	32	42	187
Yukon	3		1				2			6	3			9
Northwest Territories							1			1	2	4	4	11
Others*	1					4				5	1	1		7
Total 1987	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3				377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1					1,799

* Canadians living outside the country.

Comparison of enquiries 1981-1987

1981	23,202
1982	24,186
1983	29,759
1984	31,473
1985	39,417
1986	41,791
1987	42,628

Complaints of sexual harassment

Years	Dismissed	Settled	Others	No further proceedings	Not dealt with	Total of closed Complaints
1984	1	4	3			8
1985	4	3	2	1	1	11
1986	12	5	2	4	1	24
1987	8	1		3	9	21
Sub-total	25	13	7	8	11	64

At Investigation	28
At Conciliation	13
At Tribunal / On Appeal	2
Total of open complaints	43
Total complaints of sexual harassment 1984-1987	107

Accepted complaints on harassment, by grounds

Grounds	Years	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
Race/Colour		18	21	15	14	68
National/Ethnic Origin		8	4	4	5	21
Religion		1	2	1	2	6
Age		4	2	2	3	11
Sex*		8	8	8	22	46
Marital/Family Status		2	4	2	2	10
Disability		14	12	4	10	40
Total		55	53	36	58	202

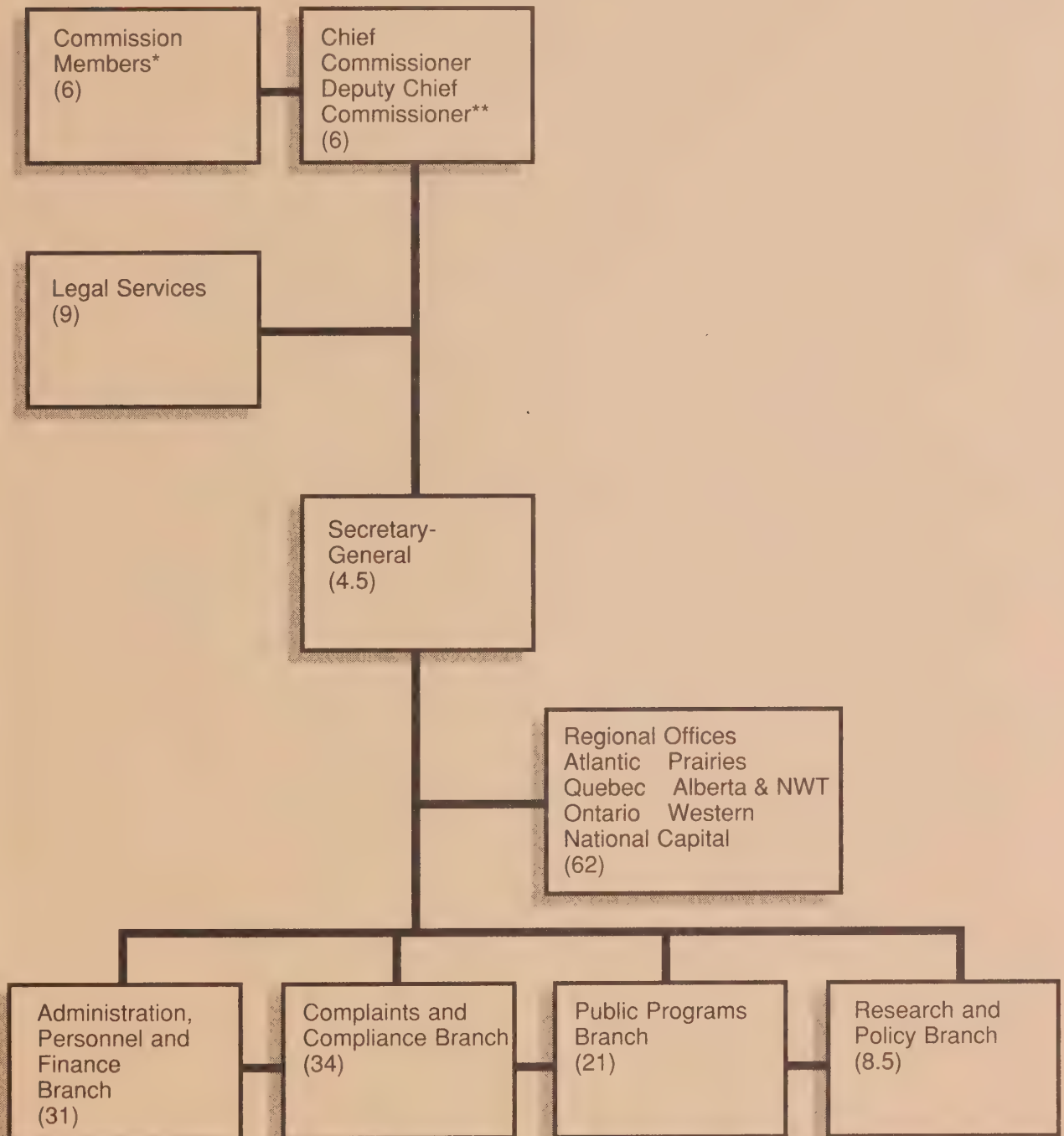
* These figures reflect complaints of harassment on the ground of sex, but do not reflect complaints based on sexual harassment.

Complaints accepted by type, by grounds

Grounds	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Dis- ability	Pardon	Others	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Employ- ment	37	14	12	60	75	37	144		1	380	439	307	338	1,464
Goods/ Services	15	4	3	3	18	27	18	1		89	104	70	72	335
Total	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469	543	377	410	1,799

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 176



* part-time, appointed by Governor in Council (not included in complement)

** two full-time, four staff members

FINANCIAL REPORT

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1987 to December 31, 1987 follows:

Salaries and Wages	\$6,646,930
Contributions to Employee Benefit Plans	\$1,126,324
Transportation and Communications	\$725,437
Information	\$185,839
Professional and Special Services	\$1,037,735
Rentals	\$69,432
Purchased Repair and Upkeep	\$118,955
Utilities, Materials and Supplies	\$157,012
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	\$190,611
Other Subsidies and Payments	\$125
TOTAL	\$ 10,258,400

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1987 to December 31, 1987.

Office of the Chief Commissioner	\$444,336
Secretary-General	\$205,809
Research and Policy Branch	\$588,404
Complaints and Compliance Branch	\$1,549,976
Public Programs Branch	\$905,065
Administration, Personnel and Finance Branch	\$1,823,087
Legal Services	\$645,744
Tribunals	\$236,625
Regions	\$2,733,030
Employee Benefit Plan	\$1,126,324
TOTAL	\$10,258,400

LIST OF PERSONNEL

Adams-Bisson Joyce
Alarie Lisa
Algozino Charles
Arcand Anne-Marie
Asuncion Malou
Backs-Groulx Joyce
Bass Kenneth
Beaufort Pauline
Beaupré Steve
Beck Helen
Begieneman Marinus
Bekkers Karen
Béland François
Bell John
Bergeron Lyne
Bergeron-Bourgeault Luce
Berthiaume Sylvie
Bibeau Michel
Boileau Pierre
Bois Chantal
Bonner Robert
Bougie Michelle
Bradley Elaine
Brazeau Gerald
Breau Catherine
Brown B.J.
Burden Harold
Cadieux Rita
Cadotte Florent
Caldwell Dorothy
Callaghan Jennifer
Carrier Georges
Cato John
Chamberlin John
Charette Michel
Chartrand Yolande
Chicanot Dunstan
Child Alwyn
Cimon Paul
Clayton Jean
Clément-Larose Danielle
Conroy Kelly-Ann
Couroux Lisette
Creamer Lynn
Crête Michelle
Cross Arthur
DaCosta Helena
Daigle Richard
DeCésaré Michel
Desbiens Alain
Desbiens Bertrand

Desjardins Lovdy
Desnoyers Diane
Désormeaux Diane
Dignard Louise
Dorion Suzanne
Dumaine André
Dumont Helga
Dumont Lise
Dunphy Michael
Duval René
Duvall Donna
Dwyer John
Enright-Martin Suzanne
Evans Jocelyne
Fairweather Gordon
Faubert Anne-Marie
Fauvelle Jeannine
Fecteau Diane
Feltmate Denise
Ford John
Fournier Bernard
Fromme Joan
Fulton Marjorie
Fuochi Sylvie
Gagné Claire
Gingras Anne-Marie
Goldrick Penny
Gratton Jocelyne
Grodzki Dale
Haile-Michael Yonas
Hall Annie
Hannay Paul
Hargadon Brian
Hendry Jim
Henry Judy
Holm Flemming
Hopkins Al
Hosking David
Hoyd Marianne
Husband Jon
Jensen Hanne
John Joanne
Johns Don
Johnson Brenda
Jones Cathy
Juriansz Russell
King Joyce
Koenig Wendy
Kulhanian Leslie
Labelle Linda
Lafrenière Charles
Lai Stindar

Laurin Rachelle
Lavictoire Adelard
Lavoie Carole
Leano Rebecca
Légaré Daniel
Legault Gina
Lemelin Line-Marie
Leonard Bud
Lepage Diane
Leroux Paul
Léveillé Sylvie
Lewicki Christine
Lindsey-Peck Patricia
Lister Terry
Lupien Claudette
Lynch Anne
M'Gonigle Shelagh
MacGuigan Ellen
Mackenzie Mavis
MacLeod Carol
MacMillan Brenda
Madsen Pam
Maracle Mae
McCabe James
McDavid Margaret
McDonald Francine
McKervill Hugh
McSorley Louise
Mehat Ajit
Menton Paul
Mercier Jean
Michalicka Susan
Millar Hélène
Mojsej Charles
Montminy Denise
Moore Joan
Mullaly Elizabeth
Nirenberg Ilana
Nixon Mike
O'Connor Warren
O'Grady Bonnie
O'Neil Maureen
Ommanney Denise
Pachnowski Cathy
Palmer Marion
Paquette Darquise
Paré Michel
Parry Glenys
Pépin Gilles
Phillips Rhys
Pigeault Denise
Pitre Michel
Plamondon Josée

Poirier Monique
Preito Dora
Printup Chris
Proulx Michel
Radzichowsky Olga
Rafuse Cathy
Ranger Vincent
Raskin Carl
Renaud Ron
Richardson Barbara
Ridding Margaret
Ritchot Nicole
Rittersporn Bonnie
Roberge Christine
Robinson Michelle
Rooke Anne
Roscoe Frank
Ross Lila
Sadler Jim
Samson Jacqueline
Saveland Walt
Scallen Ed
Schachhuber Dieter
Scheel Leslie-Ann
Sherman Bob

Sibbald Kathleen
Sim Margaret
Singh Ram
Skillen Barbara
Smith Cindy
Stein Lorisa
Stewart Brian
Stewart Diane
Stoddart Jennifer
Stovel Trish
Tarte Roberta
Tessier Jim
Thériault Raymonde
Théroux Charles
Thompson Anita
Threlfall Peter
Tower Mary Jane
Traynor Michael
Trellert Nicole
Tremblay Pierre
Trotier Anne
Trudel Colleen
Tucker Lucy
Turcotte Jacques

Turmel Claire
Ulch Ted
Vallières Denise
Veillette Lucie
Ventura Cathie
Vézina Danielle
Visser Linda
Wai Hayne
Walker-Lapointe Aline
Wankam Marie
Weatherall Gail
Westerman Barbara
Wilkie Donna
Williams Raj
Wolfe Jacqueline
Wood Wendy
Woodhead Ted
Wouk Judith
Yalden Maxwell
Yale Michael
Yelle Louise
Young Debra
Young Tim

Tribunal orders Canadian navy sailor to compensate asthmatic sailor on equal pay issue

The Canadian Press

The Canadian Armed Forces must pay an asthmatic employee \$40,943.56 to compensate him for unjust dismissal five years ago, an independent federal human rights tribunal has ruled.

David Delager of Halifax will be reinstated as acting corporal after three years, providing he passes a current medical requirement without reference to asthma, the tribunal said in a news release Monday.

The Canadian Human Rights Commission orders a boatswain in 1982 to give Geary, now 62, compensation for age, health and discrimination, now \$1,500 for "feeling all boats respect."

Testimony at an earlier hearing showed that Delager had suffered four asthma attacks between December 1980 and October 1981 when his medical category was downgraded and he was placed on light duties. A year later he was released.

Delager appealed to the Canadian Human Rights Commission saying he had been discriminated against. The tribunal ruled that Delager's condition did not, but that he was placed on light duties as a result of his asthma. The tribunal also ordered the navy to pay Delager a significantly higher salary than other employees and to provide him with a pension.

The Department of Appeal has upheld a ruling that officers of 250 in a judgment made public Monday. The court upheld a \$2,000 award to Frank McCreary who was 37 when released from his job by Eastern Canadian Greyhound Bus Lines Ltd. in 1980.

At the time the company had a policy of refusing to hire new bus drivers who were older than 35, is a bus driver in Toronto.

He was doing the same job in Toronto when he was refused employment by Greyhound.

complaint with the Canadian Human Rights Commission.

Two statutes govern equal pay for work of equal value in federal jurisdiction.

The Canada Labor Code applies to 600,000 workers in federally regulated industries such as transportation, banking and communications, and

Ill wife

The Star reported yesterday that a Metro works department employee and his family were forced to live on \$92 a week after he was denied benefits to care for his children and ill wife on maternity leave.

Tom Lenathan left work July 22 after his wife became ill during pregnancy, but he was refused unemployment benefits. Deschenes was responding to criticism from the Canadian Human Rights Commission and federal women's groups, which said women should have the same rights as men.

Child leave advocated for adoptive parents

BY ANN RAUHALA
The Globe and Mail

A public service union has asked the Canadian Human Rights Commission to uphold a complaint against it and embrace the view that adoptive parents should have the same parental leave benefits as natural parents.

Ida Henderson, a member of the Economists, Sociologists and Statisticians Association, has complained to the commission that the union, her employer, the Department of Health and Welfare, discriminated against her because a paid maternity leave provision in ESSA's contract was extended to her when she adopted.

Mr. MacKinnon

Eligible for leave which is a condition of employment. The Canadian Human Rights Commission has ruled that members of the Canadian Armed Forces who wish to adopt children should be eligible for maternity leave.

The commission ruled in favor of Maj. Linda Wright, who said she was the victim of discrimination in 1984 when she was denied maternity leave to adopt a child.

After investigating, the Department of National Defence agreed that Wright had not been treated the same as other personnel applying for parental leave and agreed to issue an official apology, detailing provisions of the act.

Two men receive discrimination for age, health discrimination

The Globe and Mail

OTTAWA — Two men who were victims of discrimination — one because of health problems, the other because of his age — have been awarded compensation by independent human rights tribunals.

The rulings were released yesterday by the Canadian Human Rights Commission, which successfully supported the men's complaints of discrimination.

In January, 1982, Jean-Louis Pelletier, of Sudbury, Ont., was refused a job as a dispatcher for a transport company because of his age, 56. In his decision, Quebec City lawyer Claude Marleau, acting as

named against Mr. Pelletier awarded him \$60,520.88 in lost wages.

BY PATRICIA POIRIER
The Globe and Mail

OTTAWA — The Unemployment Insurance Commission has been ordered to stop preventing those who are collecting unemployment benefits from collecting unemployment benefits.

A federal independent human rights tribunal has ruled that the practice is discriminatory. In a decision released yesterday, Fraser person

ton. He was awarded three years of the present money without

Publication Order Form

Title

- ☐ Annual Report 1987
- ☐ The Canadian Human Rights Act: A Guide
- ☐ A Guide to Screening and Selection in Employment
- ☐ Harassment Policy

Notebook Series

- ☐ Race, Colour, National or Ethnic Origin
- ☐ Religion
- ☐ Age
- ☐ Sex
- ☐ Equal Pay
- ☐ Marital Status and Family Status
- ☐ Pardoned Conviction
- ☐ Alcohol or Drug Dependence
- ☐ Mental Disability
- ☐ Physical Disability

Prohibited Grounds Chart

- ☐ Sexual Harassment Casebook 1978/1986
- ☐ What is Harassment?
- ☐ Your Complaint
- ☐ Office Consolidation of the Canadian Human Rights Act
- ☐ Adaptation Planning
- ☐ Bona Fide Occupational Requirement and Bona Fide Justification
- ☐ Equal Pay Casebook 1978-1987
- ☐ A Special Report to Parliament: The Effects of the Binder Decision on the Canadian Human Rights Commission
- ☐ Special Report to Parliament on Income Replacement Benefits for New Parents
- ☐ Colloquium on Research on Racial Discrimination
- ☐ Race Relations Research in Canada Today: A "State of the Art" Review

Please mail my order to the following:

Name _____

Street _____

City _____ Province _____

Postal Code _____



**Business
Reply Mail**

No postage stamp
necessary if mailed
in Canada

Postage will be paid by

**Canadian Human Rights
Commission
400-90 Sparks Street
OTTAWA, Canada
K1A 9Z9**



**Correspondance-
réponse d'affaires**

Se poste sans
timbre au Canada.

Le port sera payé par



**Commission canadienne
des droits de la personne
400-90, rue Sparks
OTTAWA, Canada
K1A 9Z9**

L'ÉGALITÉ VÉRITABLE

LE CANADA aura pris un virage historique, le 25 juin, grâce au jugement unanime rendu par la Cour suprême dans l'affaire qui opposait aux Chemins de fer nationaux la Commission canadienne des droits de la personne et le groupe Action Travail des Femmes. Désormais les femmes — et sans doute éventuellement d'autres catégories de victimes — pourront demander aux autorités de changer les « systèmes » qui entraînent la discrimination. Il aurait été paradoxal que des droits jugés pourtant « fondamentaux » soient mis en échec et que le Parlement fédéral voulait prévenir la discrimination pour l'avenir mais non corriger les pratiques d'embauche et les empires discriminatoires qu'elles ont créés. C'était pourtant la thèse que défendait le C.N. et qui avait gagné deux des trois juges de la Cour fédérale d'appel. Par ailleurs l'interprétation aurait été désastreuse à la fois pour l'égalité des femmes et pour le progrès des autres droits fondamentaux. Le juge M. Brian Dickson note que le Procureur général du Canada

Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage

OTTAWA (Presse Canadienne) — Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage, a décidé la Cour suprême de la Cour fédérale d'appel. Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Hôpitaux: des salaires égaux

OTTAWA (Presse Canadienne) — Le gouvernement fédéral a financé des salaires égaux pour les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage

OTTAWA (Presse Canadienne) — Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage, a décidé la Cour suprême de la Cour fédérale d'appel. Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage

OTTAWA (Presse Canadienne) — Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage, a décidé la Cour suprême de la Cour fédérale d'appel. Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Le juge en chef, M. Brian Dickson, a déclaré que le Procureur général du Canada avait tort de soutenir que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ne devaient pas être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari. Il a jugé que les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari devaient être considérées comme des personnes à l'emploi de la compagnie de leur mari et qu'elles avaient donc droit à l'assurance-chômage. Cette décision a été rendue par une majorité de trois juges, dont le juge en chef. Les autres juges de la Cour fédérale d'appel ont rendu des décisions contraires.

Veuillez envoyer ma commande à l'adresse suivante :

- ☐ Les relations interraciales au Canada aujourd'hui : Etat des recherches
- ☐ Colloque sur la recherche sur la discrimination raciale
- ☐ pour les nouveaux parents
- ☐ Rapport spécial au Parlement sur les prestations de remplacement du revenu
- ☐ Commission canadienne des droits de la personne
- ☐ Rapport spécial au Parlement : Les effets de la décision Bhinder sur la
- ☐ Les cas de disparité salariale 1978-1987
- ☐ Exigences professionnelles justifiées et motifs insubstantiels
- ☐ Les programmes d'adaptation
- ☐ Codification administrative de la Loi canadienne sur les droits de la personne
- ☐ Suite à votre plainte...
- ☐ Qu'est-ce que le harcèlement ?
- ☐ Recueil des cas de harcèlement sexuel 1978-1986
- ☐ Tableaux des motifs de discrimination illécite
- ☐ la déficience physique
- ☐ la déficience mentale
- ☐ la dépendance envers l'alcool ou la drogue
- ☐ l'état de personne handicapée
- ☐ l'état matrimonial et la situation de famille
- ☐ l'égalité de rémunération
- ☐ le sexe
- ☐ l'âge
- ☐ la religion
- ☐ la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique
- ☐ Série aide-mémoire :
- ☐ Politique en matière de harcèlement
- ☐ Guide pour la présélection et la sélection des employés
- ☐ Loi canadienne sur les droits de la personne - Guide
- ☐ Rapport annuel 1987
- ☐ Titre

Formulaire de commande de publications



Province

Ville

Rue

Nom

Code postal

- Turmel Claire
 Ulich Ted
 Vallières Denise
 Veillette Lucie
 Ventura Cathie
 Vézina Danielle
 Visser Linda
 Wai Hayne
 Walker-Lapointe Aline
 Wankam Marie
 Weatherall Gail
 Westerman Barbara
 Wilkie Donna
 Williams Raj
 Wolfe Jacqueline
 Wood Wendy
 Woodhead Ted
 Wouk Judith
 Valden Maxwell
 Yale Michael
 Yelle Louise
 Young Debra
 Young Tim
- Sherman Bob
 Sibbald Kathleen
 Sim Margaret
 Singh Ram
 Skillen Barbara
 Smith Cindy
 Stein Loris
 Stewart Brian
 Stewart Diane
 Stoddart Jennifer
 Stovel Trish
 Tarte Roberta
 Tessier Jim
 Thériault Raymonde
 Thérault Charles
 Thompson Anita
 Threlfall Peter
 Tower Mary Jane
 Traynor Michael
 Trellent Nicole
 Tremblay Pierre
 Trotier Anne
 Trudel Colleen
 Tucker Lucy
 Turcotte Jacques
- Poirier Monique
 Preto Dora
 Printup Chris
 Proulx Michel
 Radzichowsky Olga
 Ratuse Cathy
 Ranger Vincent
 Raskin Carl
 Renaud Ron
 Richardson Barbara
 Ridding Margaret
 Ritchot Nicole
 Rittersporn Bonnie
 Roberge Christine
 Robinson Michelle
 Rooke Anne
 Roscoe Frank
 Ross Lila
 Sadler Jim
 Samson Jacqueline
 Saveland Walt
 Scallen Ed
 Schachhuber Dieter
 Scheel Leslie-Ann

LISTE DU PERSONNEL

Adams-Bisson Joyce
Amarie Lisa
Algozino Charles
Arcand Anne-Marie
Asuncion Malou
Backs-Groulx Joyce
Bass Kenneth
Beaufort Pauline
Beaupré Steve
Beck Helen
Begieneman Marinus
Bekkers Karen
Béland François
Bell John
Bergeron Lyne
Bergeron-Bourgeault Luce
Berthiaume Sylvie
Bibeau Michel
Boileau Pierre
Bois Chantal
Bonner Robert
Bougie Michelle
Bradley Elaine
BrazEAU Gerald
Breau Catherine
Brown B.J.
Burden Harold
Cadieux Rita
Cadotte Florent
Caldwell Dorothy
Callaghan Jennifer
Carrier Georges
Cato John
Chamberlin John
Charette Michel
Chartrand Yolande
Chicanot Dunstan
Child Alwyn
Cimon Paul
Clayton Jean
Clément-Larose Danielle
Conroy Kelly-Ann
Couroux Lisette
Creamer Lynn
Crête Michelle
Cross Arthur
DaCosta Helena
Daigle Richard
DeCesare Michel
Desbiens Alain
Desbiens Bertrand

Desjardins Lovdy
Desnoyers Diane
Desormeaux Diane
Dignard Louise
Dorion Suzanne
Dumaine André
Dumont Helga
Dumont Lise
Dunphy Michael
Dunphy René
Duvall Donna
Dwyer John
Enright-Martin Suzanne
Evans Jocelyne
Fairweather Gordon
Faubert Anne-Marie
Fauvelle Jeannine
Fecteau Diane
Feltmate Denise
Ford John
Fournier Bernard
Fromme Joan
Fulton Marjorie
Fuochi Sylvie
Gagné Claire
Gingras Anne-Marie
Goldrick Penny
Gratton Jocelyne
Grodzki Dale
Haile-Michael Yonas
Hall Annie
Hannay Paul
Hargadon Brian
Hendry Jim
Henry Judy
Holm Flemming
Hopkins Al
Hosking David
Hoyd Marianne
Husband Jon
Jensen Hanne
John Joanne
Johns Don
Johnson Brenda
Jones Cathy
Juriansz Russell
King Joyce
Koenig Wendy
Kulhanian Leslie
Labelle Linda
Latrenière Charles
Lal Stindar

Laurin Rachelle
Lavictoire Adelard
Lavoie Carole
Leano Rebecca
Legaré Daniel
Legault Gina
Lemelin Line-Marie
Leonard Bud
Lepage Diane
Leroux Paul
Léveillé Sylvie
Lewicki Christine
Lindsey-Peck Patricia
Lister Terry
Lupien Claudette
Lynch Anne
McGonigle Shelagh
MacGuigan Ellen
Mackenzie Mavis
MacLeod Carol
MacMillan Brenda
Madsen Pam
Maracle Mae
McCabe James
McDavid Margaret
McDonald Francine
McKervill Hugh
McSorley Louise
Mehat Ajit
Menton Paul
Mercier Jean
Michalicka Susan
Millar Hélène
Mojsef Charles
Montminy Denise
Moore Joan
Mulally Elizabeth
Nirenberg Ilana
Nixon Mike
O'Connor Warren
O'Grady Bonnie
O'Neil Maureen
Ommanney Denise
Pachnowski Cathy
Palmer Marion
Paquette Darquise
Paré Michel
Parry Glenys
Pépin Gilles
Phillips Rhys
Pigeault Denise
Pitre Michel
Plamondon Josée

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1^{er} janvier 1987 au 31 décembre 1987 :

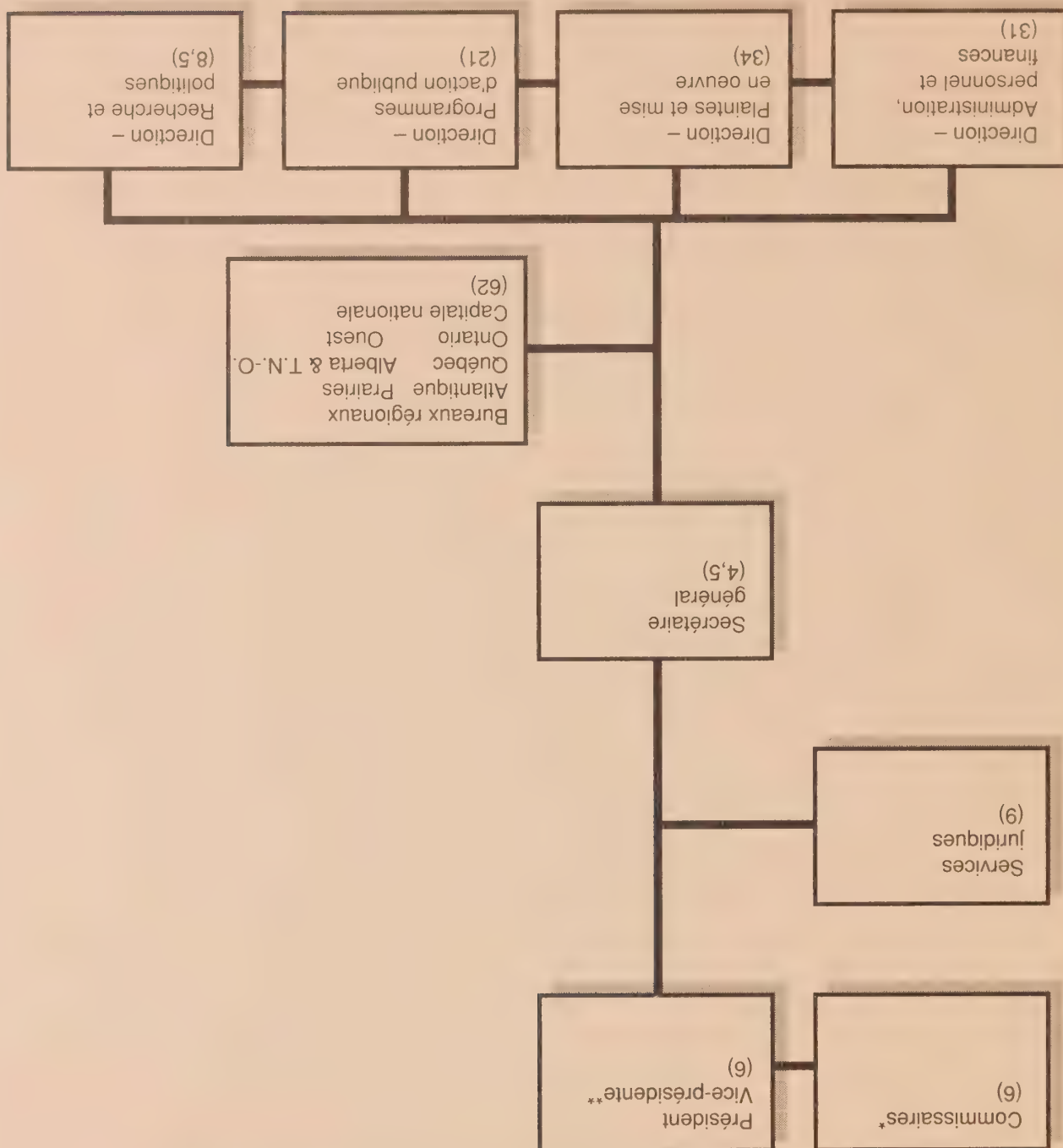
Salaires et traitements	6 646 930 \$
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	1 126 324 \$
Transports et communications	725 437 \$
Information	185 839 \$
Services professionnels et spéciaux	1 037 735 \$
Location	69 432 \$
Services de réparation et d'entretien	118 955 \$
Services, fournitures et approvisionnements	157 012 \$
Construction et acquisition de machines et d'équipements	190 611 \$
Autres subventions et paiements	125 \$
TOTAL	10 258 400 \$

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1^{er} janvier 1987 au 31 décembre 1987 :

Bureau du Président	444 336 \$
Secrétaire général	205 809 \$
Direction de la recherche et des politiques	588 404 \$
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	1 549 976 \$
Direction des programmes d'action publique	905 065 \$
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 823 087 \$
Services juridiques	645 744 \$
Tribunaux	236 625 \$
Bureaux régionaux	2 733 030 \$
Régime de prestations pour les employés	1 126 324 \$
TOTAL	10 258 400 \$

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la personne compte un effectif de 176 employés.



* À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)

** Deux personnes à temps plein, quatre membres du personnel

Motifs	Race/ couleur	Origine nationale ou ethnique	Re- ligion	Age	Sexe	Situation de famille/ état ma- rimonial	Défi- cience	Etat de per- sonne graciée	Autres	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Emploi	37	14	12	60	75	37	144		1	380	439	307	338	1 464
Biens/ services	15	4	3	3	18	27	18	1		89	104	70	72	335
Total	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469	543	377	410	1 799

Plaintes acceptées par type, par motif

* Ces chiffres tiennent compte des plaintes de harcèlement fondé sur le sexe, mais ne tiennent pas compte des plaintes de harcèlement sexuel.

Motifs	Années	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
Race/couleur	18	21	15	14	68	
Origine nationale ou ethnique	8	4	4	5	21	
Religion	1	2	1	2	6	
Age	4	2	2	3	11	
Sexe*	8	8	8	22	46	
Situation de famille/état matrimonial	2	4	2	2	10	
Déficience	14	12	4	10	40	
Total	55	53	36	58	202	

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

**Nombre de demandes de renseignements
1981-1987**

1981	23 202
1982	24 186
1983	29 759
1984	31 473
1985	39 417
1986	41 791
1987	42 628

Plaintes de harcèlement sexuel

Résultats	Plaintes rejetées	Plaintes régées	Autres	Aucune autre procédure	Plaintes non instruites	Total des dossiers fermés
1984	1	4	3			8
1985	4	3	2	1	1	11
1986	12	5	2	4	1	24
1987	8	1		3	9	21
Somme partielle	25	13	7	8	11	64

En cours d'enquête

À la conciliation

Au tribunal / en appel

Total des dossiers actifs

Total des plaintes de harcèlement sexuel, de 1984 à 1987

43

2

13

28

Plaintes acceptées par province, par motif

Motifs	Pro- vinces	Race/ couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Age	Sexe	Situation de famille/ état ma- rimonial	Dé- ficience	Etat de per- sonne graciée	Pas de motifs	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Terre- Neuve					1	4	1	6			12	8	8	13	41
Ile-du- Prince- Edouard			1		1	1					3	4		3	10
Nouvelle- Ecosse	1	1	1	1	7	11	5	10		1	37	26	29	25	117
Nouveau- Brunswick					2	3		5			10	14	6	16	46
Québec	7	2	2	4	18	30	9	38			108	82	70	65	325
Ontario	18	11	2	24	31	13	64				163	252	156	155	726
Manitoba	7		1	3	3	3	10				27	54	34	32	147
Saskat- chewan	1			1	1	3	3				9	22	12	19	62
Alberta	8		3	4	1	4	5	1			26	24	25	36	111
Colombie- Britan- nique	6	3	3	2	8	22	18				62	51	32	42	187
Yukon	3		1				2				6	3			9
T.N.-O.							1				1	2	4	4	11
Autres*	1						4				5	1	1		7
Total 1987	52	18	15	63	93	64	162	1	1	1	469				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543				
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3					377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135							410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1						1 799

* Les Canadiens vivant à l'étranger.

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Motifs	Résultats	Plaintes rejetées	Plaintes régérées	Aucune autre procédure	Autres	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
État de personne gracée							1			1
Race/couleur			6		1	7	5	2		14
Origine nationale ou ethnique								1		1
Religion			1			1		1		2
Âge			5			5	13	5	2	25
Sexe			5		4	9	17	6	14	46
Situation de famille/ état matrimonial			2		2	4	4		3	11
Déficience			6		56*	62	19	8	7	96
Total 1987			25		63	88				
Total 1986			42	5	12		59			
Total 1985		1	17	2	3			23		
Total 1984		2	22		2				26	
Total 1984-1987		3	106	7	80					196

* Plaintes laissées en suspens en attendant que la Commission canadienne des transports élabore des normes d'acuité visuelle.

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat (après enquête)

Mis en cause	Résultats	Plaintes rejetées	Plaintes régliées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procé- dure	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Gouvernement du Canada	Ministères	118	21	3	22	19	183	182	118	100	583
	Commissions, conseils et organismes, etc.	13	4	3	7	1	21	15	14	9	59
	Sociétés d'Etat	16			6		36	36	33	11	116
Banques		13		3	1	1	18	20	29	13	80
Réseaux et stations de radiodiffusion		2			2	4	13	13	13	5	35
Téléphone et télécommunications		7			2	1	10	7	11	5	33
Transports	Compagnies aériennes	10	7		2	1	20	11	26	14	71
	Compagnies ferroviaires	23	4	56*	5	3	91	42	21	22	176
	Compagnies d'autobus	3			1		4	10		1	15
	Compagnies de navigation et de traversier	2			2	1	2	1	4	2	9
	Camionnage	7	3	1	16	1	28	14	9	7	58
	Compagnies de messageries	2				2	2	4	4	4	14
Syndicats et associations d'employés		11	1		1		13	2	5	7	27
Compagnies de céréales et de plantes fourragères		1	1			2	2	2	4	2	10
L'industrie minière (exploitation minière, transformation, vente et réglementation)		6	1		1	8		4	4	2	18
Organisations sportives								2		1	3
Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale		4			3	7		7	7	4	25
Divers		7	3		6	2	18	11	2	17	48
Total 1987		245	45	66	73	38	467				
Total 1986		229	56	16	58	24	383				
Total 1985		179	48	50	12	15			304		
Total 1984		128	70	28						226	
Total 1984-1987		781	219	160	143	77					1 380

* Plaintes laissées en suspens en attendant que la Commission canadienne des transports élabore des normes d'acuité visuelle.

Plaintes acceptées par région, par motif

Motifs	Régions	Race/ couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Age	Sexe	Situation de famille/ état matrimo- nial	Défi- cience	État de personne graciée	Autres	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Admi- nistration centrale						14	5	1			20	6	4		30
Capitale nationale	11	7			10	22	11	41			102	141	76	81	400
Atlantique	2	2		1	10	20	6	22		1	64	56	46	54	220
Québec	4	2		3	17	15	5	30			76	57	69	57	259
Ontario	9	4		3	16	9	5	27			73	122	72	81	348
Prairies	9				5	4	7	15			40	85	45	54	224
Alberta et T.N.-O.	8			4	3	1	4	6	1		27	22	29	38	116
Ouest	9	3		4	2	8	21	20			67	54	36	45	202
Total 1987	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469					
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1	1		543				
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3	3			377			
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410		
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1						1 799

**Résultats des plaintes instruites, par année
(y compris le pourcentage du total)**

Années	Plaintes rejetées	Plaintes régées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procédure	Total partiel (dossiers fermés)	Con- ciliation	Tribunal	Total des plaintes
Total 1987	245 41%	45 8%	66 11%	73 12%	38 6%	467 78%	103 17%	27 5%	597 100%
Total 1986	229 47%	56 11%	16 3%	58 12%	24 5%	383 78%	79 16%	27 6%	489 100%
Total 1985	179 45%	48 12%	50 13%	12 3%	15 4%	304 77%	77 20%	14 3%	395 100%
Total 1984	128 48%	70 26%	28 10%			226 84%	32 12%	11 4%	269 100%
Total 1984-1987	781 45%	219 12%	160 9%	143 8%	77 5%	1 380 79%	291 16%	79 5%	1 750 100%

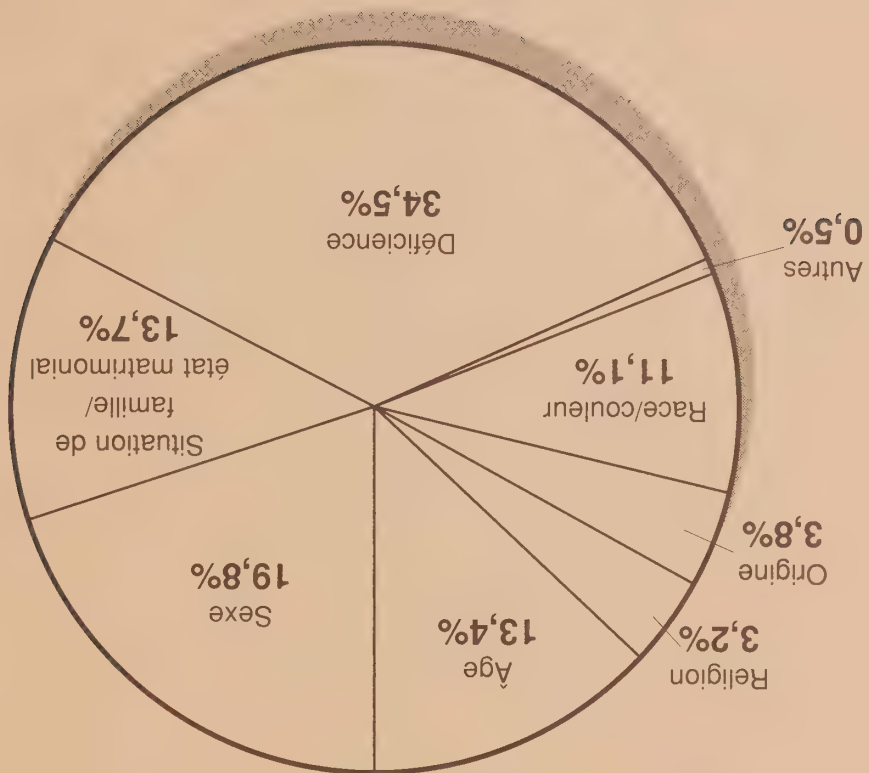
Régions	Demandes de renseignements	Accueils	Plaintes officielles
Administration centrale	727	4	20
Capitale nationale	4 314	249	102
Atlantique	2 929	161	64
Québec	16 457	182	76
Ontario	7 577	155	73
Prairies	2 371	127	40
Alberta et T.N.-O.	4 584	91	27
Ouest	3 669	135	67
Total	42 628	1 104	469

**Nombre de demandes de renseignements,
d'accueils et de plaintes officielles
par région, 1987**

**Plaintes portant sur la déficience,
par type et par année**

Type de déficience	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
Alcoolisme	12	10	6	5	33
Allergies	1	3	2	4	10
Amputé/membre invalide	5		3	2	10
Arthrite		4	1	1	6
Blessure	11	5	4	14	34
Cancer			1		1
Déficience mentale	11	21	8	11	51
Dépendance envers la drogue	7	11	1		19
Diabète sucré	10	5	7	10	32
Épilepsie	5	12	8	7	32
Lombago				2	2
Maladie de la peau	6	2	1	1	10
Maladie pulmonaire	2			1	3
Maladie respiratoire	3	1	2	2	8
Paralyse	2	2	1	1	6
Paralyse cérébrale		2		2	4
Problèmes de dos	9	20	14	8	51
Problèmes dentaires				4	4
Sclérose en plaques	1	3		1	5
SIDA	1	2			3
Stress	3	3	1	1	8
Troubles cardiaques	5	2	3	3	13
Troubles de la parole	2			2	4
Troubles de la vue	31	14	33	24	102
Troubles de l'ouïe	16	9	7	2	34
Troubles sanguins		4			4
Utilisation d'un fauteuil roulant	5	8	1	5	19
Autres	14	18	6	22	60
Total	162	161	110	135	568

Répartition, par motif, des plaintes
acceptées en 1987



Graphiques



Le tribunal des droits de la personne avait antérieurement donné raison à M. Mahon, déclarant qu'une personne dont le diabète est contrôlé ne constitue pas un risque suffisant sur le plan de l'emploi. La Cour a toutefois mis l'accent sur la possibilité d'une réaction qui pourrait causer un coma. La possibilité était "réelle... et non pas tirée par les cheveux ou fantaisiste."

La Commission s'est vu refuser le droit d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

La Cour d'appel fédérale a redonné à Frank McCreary le droit de participer à un programme de formation pour les nouveaux chauffeurs, droit qu'on lui avait refusé parce qu'il était âgé de plus de 35 ans.

La Cour a déclaré que le plaignant n'avait pas perdu un emploi mais une possibilité de formation menant à un emploi. Elle a ordonné à Greyhound de lui offrir la prochaine place qui s'ouvrira pour le cours de formation.

Rosen c. CFCF

Walter Rosen, technicien à une station de télévision de Montréal, s'est plaint d'avoir été congédié en raison de son âge. Au départ, il a présenté une requête en injonction devant la Cour supérieure du Québec, demandant de déclarer in-constitutionnel et, par conséquent, d'abroger l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui permet à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne en ap- pliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi.

La Commission a saisi la Cour d'appel fédérale d'un renvoi soule- vant la question de savoir si l'alinéa 14c) de la Loi, qui autorise la retraite, est contraire aux dispositions rela- tives à l'égalité contenues dans la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour a déclaré qu'elle ne sta- tuerait pas sur la question de droit parce que sa décision ne mettrait pas un terme à l'instance. Si elle disait que l'alinéa 14c) est inconstitutionnel, l'affaire serait renvoyée devant un tribunal; si, au contraire, elle arrivait à la conclusion que l'alinéa 14c) est constitutionnel, la Commission serait tenue de poursuivre son enquête afin de déterminer s'il s'applique.

Le plaignant et CFCF en sont finale- ment venus à un règlement.

La CDDP c. Taylor et le Western Guard Party

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de John Ross Taylor et a confirmé la décision rendue par un juge de première instance reconnais- sant M. Taylor coupable d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'ordonnance d'un tribunal, après qu'il eût continué de diffuser des mes- sages enregistrés incitant à la haine contre les juifs en dépit d'une ordon- nance de ne pas le faire.

M. Taylor a soutenu devant la Cour d'appel fédérale que l'ordonnance était vague et que l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne traitant de la propagande haineuse était inopérant parce qu'il contrevenait au droit constitutionnel à la liberté d'expression.

La Cour a déclaré que la Loi n'impose pas de limite déraisonnable à la liberté d'expression garantie par la Charte canadienne des droits et libertés. C'est une limite restreinte à la liberté de parole, visant précisément les pratiques de ceux qui seraient portés à abuser de leur liberté en ne cessant de diffuser des messages haineux par téléphone.

L'ordonnance du tribunal, qui se lit comme suit : "C'est pourquoi nous ordonnons aux mis en cause de mettre un terme à cette pratique discriminatoire qui consiste à se servir du téléphone pour diffuser sans cesse les messages enregistrés dont il est fait état dans les plaintes", n'a pas été considérée vague parce

qu'elle est compréhensible pour une personne d'intelligence moyenne qui la lit en toute bonne foi.

M. Taylor a reçu l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada.

White man c. la CDDP et le ministère des Affaires indiennes et du Nord

La requête du plaignant a été rejetée par la Cour d'appel fédérale qui a confirmé le pouvoir de la Commission de fonder sa décision sur le rapport d'un enquêteur et les observations des parties, selon la norme fixée dans l'affaire Radulesco c. la CDDP.

La Commission n'est pas tenue de remettre au plaignant le contenu intégral du dossier d'un enquêteur, mais seulement un bon résumé de tous les éléments de preuve perti- nents, y compris des déclarations des témoins et des notes de l'enquêteur.

La Commission n'a pas manqué à son devoir de divulgation et la Cour n'a trouvé aucune omission dans la documentation remise au plaignant. L'enquêteur ne s'est pas trompé sur la nature et l'objet de la plainte, bien que, de l'avis de la Cour, il aurait pu examiner certains faits de manière différente ou plus approfondie.

Villeneuve c. Bell Canada

La Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de la Commission en révision de la décision du tribunal d'appel qui avait débouté le plaignant, Brian Villeneuve.

M. Villeneuve s'était plaint d'avoir été congédié et de s'être vu refuser une mutation à un autre service de Bell Canada en raison d'une déficience physique.

La Cour a confirmé la décision du tribunal d'appel parce que le plai- gnant n'a jamais postulé expressément ou implicitement le poste pour lequel Bell a étudié son dossier. La compagnie n'avait pas refusé de l'employer et s'il avait l'intention d'accepter le poste, il ne l'avait pas indiquée, de dire la Cour.

"masse critique" la présence d'un nombre suffisant de membres du groupe visé pour entraîner des changements.

"C'est un fait incontesté que les politiques d'embauche et de promotion du CN et les problèmes considérables auxquels doit faire face la faible minorité de femmes cols bleus reviennent à dénier systématiquement aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi." La Cour a donc conclu que le programme d'équité en matière d'emploi ordonné par le tribunal était logiquement conçu pour combattre la discrimination systémique par la prévention d'actes semblables.

Le Juge en chef a également fait des observations relatives à la nature spéciale des lois sur les droits de la personne. Contrairement au droit civil ou criminel, la Loi canadienne sur les droits de la personne n'a pas pour objet, écrit-il, "de punir la faute, mais bien de prévenir la discrimination".

Robichaud c. le Conseil du Trésor

Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires d'un de leurs employés, a statué à l'unanimité la Cour suprême du Canada dans la cause de Bonnie Robichaud qui avait déposé contre son employeur une plainte de discrimination fondée sur le sexe.

La décision a été axée sur la question de la responsabilité de l'employeur et non pas sur la question de savoir s'il y avait eu discrimination, fait dont le tribunal d'appel avait déjà établi l'existence.

La Cour suprême a déclaré que le ministère de la Défense nationale devait assumer une partie de la responsabilité des actes de l'un de ses surveillants qui avait fait preuve de harcèlement sexuel à l'endroit de Mme Robichaud.

Le juge La Forest, qui a rédigé la décision, a déclaré : "... je suis

convaincu que l'objet de la Loi ne peut être atteint que si la Commission est investie du pouvoir de s'attaquer au cœur du problème, d'empêcher qu'il ne se pose de nouveau et d'exiger que des mesures soient prises pour améliorer le milieu de travail."

Assad c. la CCDP

Au départ, Moutfiid Assad s'était plaint que le Service correctionnel du Canada lui avait refusé un emploi du fait de sa déficience. La Commission avait nommé un conciliateur. Le plaignant n'étant pas disposé à accepter les conditions d'un règlement proposé par le mis en cause durant la conciliation, la Commission rejeta la plainte.

M. Assad contesta la décision de la Commission devant la Cour d'appel fédérale alléguant qu'il n'avait pas vu les documents déposés devant la Commission avant que celle-ci ne prenne sa décision.

La Cour a demandé à la Commission de trancher la question une fois que les deux parties auraient eu la possibilité de faire leurs observations sur le rapport du conciliateur. Elle a souligné qu'elle ne limitait pas le pouvoir de la Commission de fermer un dossier quand rien ne justifiait son renvoi devant un tribunal.

Burke et l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom de Shirley Leach c. la CCDP

Après que le Comité d'examen des griefs de classification eut rejeté le grief de Shirley Leach, une plainte a été déposée à son nom par l'entremise de son syndicat, alléguant que le poste de la plaignante avait été sous-classifié parce qu'elle est une femme.

La Commission a refusé de statuer sur la plainte, faisant valoir qu'elle avait avantagusement été instruite à toutes les étapes par le Comité. Au stade de la révision, la Cour d'appel fédérale a statué que la Commission n'était pas autorisée, en l'espèce, à rendre une telle décision parce que la

plaignante ne pouvait pas retourner devant le Comité.

La Commission s'est vu refuser le droit d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada. L'affaire a été renvoyée devant la Commission pour examen.

Labellle c. le Conseil du Trésor et la CCDP

La Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de Rachelle Labellle visant à annuler la décision de la Commission. Cette dernière avait rejeté la plainte déposée par la plaignante selon laquelle elle avait été victime de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe.

La Cour a déclaré qu'il n'est pas nécessaire de constituer un tribunal lorsqu'il subsiste entre le plaignant et d'autres témoins des différends quant aux faits, bien qu'on doive peut-être le faire dans certaines situations telles l'affaire Cashin. Dans cette affaire, on s'entendait sur ce qui s'était passé et le rapport de l'enquêteur résumait assez bien les éléments de preuve.

La Cour a signalé que la procédure de la Commission permettait de répondre aux exigences de la justice naturelle et, en particulier, que le fait de ne pas mettre les notes d'entrevues de l'enquêteur ou le texte des déclarations à la disposition du plaignant ne constitue pas nécessairement un déni de justice naturelle, même s'il s'agit d'une pratique peu souhaitable.

Mahon c. le Canadien Pacifique

Dans cette affaire, Wayne Mahon, un diabétique insulino-dépendant, s'était plaint qu'on lui avait refusé un emploi de préposé à la voie pour le CP en raison de sa déficience. La Cour d'appel fédérale a conclu au caractère justifié d'une exigence professionnelle raisonnablement nécessaire pour éliminer un "risque réel" de préjudice grave pour l'employeur, les employés et le grand public.

Paré c. Transports Canada

Le plaignant, Georges Paré, se verra offrir le prochain poste disponible de conducteur de matériel lourd à l'aéroport de Québec et touchera 9 342 \$ pour perte de salaire, tel qu'ordonné par le tribunal. M. Paré s'était plaint qu'on lui avait refusé un emploi en raison de sa déficience.

Pelletier c. la Société Brazeau Trans-port Liée

Jean-Louis Pelletier a déposé une plainte alléguant que la Société Brazeau Transport Liée avait refusé de l'embaucher comme expéditeur parce qu'il était âgé de 56 ans. Le tribunal a rejeté le moyen de défense invoqué par la Société à l'effet qu'il existait une politique favorisant les promotions internes et répondant aux demandes de mutation des employés. Il lui ordonna de verser au plaignant 58 020,88 \$ pour perte de salaire et 2 500 \$ pour préjudice moral.

L'affaire a été portée devant un tribunal d'appel qui a remis le prononcé de sa décision.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (groupe des Services hospitaliers) c. le Conseil du Trésor

Aux termes d'un important règlement salarial accepté par les deux parties devant le tribunal, le Conseil du Trésor versera plus de 30 millions de dollars en rappels de traitement à quelque 5 000 travailleurs, actuels et anciens, du groupe des Services hospitaliers.

Les parties ont convenu que le groupe des Services hospitaliers, à prédominance féminine, était moins rémunéré que le groupe des Services divers, à prédominance masculine, pour l'exécution de fonctions équivalentes. La période visée par le paiement débuta en septembre 1980, soit un an avant que le syndicat n'ait déposé la plainte au nom du groupe des Services hospitaliers.

Le Conseil du Trésor a aussi accepté de réviser la norme de classification du groupe des Services hospitaliers en fonction de celle du groupe des Services divers et d'opérer la transposition de tous les postes existants du groupe des Services hospitaliers, avec effet rétroactif au 27 juillet 1987.

Le tribunal a conservé le pouvoir de trancher les questions qui se poseront durant la mise en oeuvre du règlement.

Reville (née Stanley), Howell, Jones et Magera c. la GRC

Un tribunal a été saisi des plaintes de quatre femmes selon lesquelles la GRC avait fait preuve à leur endroit de discrimination fondée sur le sexe en leur refusant la permission de garder des prisonniers du sexe opposé dans un lieu de détention provisoire de la GRC. Il a statué que les gardiens d'un tel lieu de détention doivent être du même sexe que les prisonniers afin de protéger leur intimité. Il n'existait pas de solution de rechange raisonnable qui puisse permettre aux femmes de garder des prisonniers de sexe masculin. Le fait d'avoir recours à des gardiens du même sexe a été considéré comme étant une exigence professionnelle justifiée.

Smith c. le ministère de la Défense nationale

En vertu du règlement intervenu dans l'affaire Cynthia Smith c. le ministère de la Défense nationale, la grossesse ne constitue plus un obstacle absolu à l'enrôlement dans les Forces armées.

M^{me} Smith a porté plainte lorsque sa demande d'enrôlement dans l'escadron de renfort de la réserve aérienne fut rejetée parce qu'elle était enceinte. Désormais, toute candidate enceinte sera classée dans la catégorie médicale appropriée indépendamment de sa grossesse. Dès lors, les candidates enceintes ne perdront pas leur place sur la liste d'admissibilité à l'enrôlement.

COURS DE JUSTICE

La plaignante a obtenu une indemnité de 1 200 \$ pour perte de salaire et 700 \$ pour préjudice moral.

Voici un résumé des causes portées devant les cours de justice en 1987 :

Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

La Cour suprême du Canada a infirmé la décision de la Cour d'appel fédérale et rétabli l'ordonnance voulant que le CN mette sur pied, dans la région du Saint-Laurent, un programme d'équité en matière d'emploi afin de porter à 13 p. 100, soit la moyenne nationale, la proportion de femmes occupant des postes traditionnellement réservés aux hommes. D'ici à ce que cet objectif soit atteint, le CN confiera à une femme un poste de col blanc sur quatre.

Dans une décision unanime rédigée par le juge en chef Dickson, la Cour a déclaré que le tribunal de première instance avait le pouvoir, en vertu de l'alinéa 41 (2)a) de la Loi, d'ordonner l'adoption d'un programme d'équité en matière d'emploi afin de "rompre le cercle vicieux de la discrimination systémique", ajoutant qu'un programme peut inclure des mesures de réparation visant à contrebalancer les effets de la discrimination passée.

Le programme d'équité en matière d'emploi, a précisé la Cour, vise à faire en sorte qu'à l'avenir les postulants et les travailleurs du groupe touché n'aient pas à faire face aux mêmes barrières qui ont arrêté leurs prédécesseurs. Il a pour objet de la discrimination systémique, de s'attaquer aux attitudes stéréotypées en permettant à des femmes de faire effectivement le travail, et de faciliter la création d'une "masse critique" du groupe antérieurement exclu de ce milieu de travail. On entend par

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

Lorsque la Commission est convaincue qu'une plainte justifie une enquête plus approfondie, elle demande au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

Les tribunaux ainsi mis sur pied fonctionnent indépendamment de la Commission et se composent d'au plus trois membres choisis à partir d'une liste nationale établie par décret.

Le tribunal procède comme une cour de justice, examinant tous les faits dans le cadre d'une audience publique. Une fois l'enquête terminée, le tribunal ordonne le rétablissement des droits refusés s'il s'avère qu'il y a eu discrimination. Il peut aussi ordonner au mis en cause d'indemniser la victime pour les pertes de salaire ou autres et de lui verser une somme pouvant atteindre 5 000 \$ pour préjudice moral. Par contre, le tribunal rejette la plainte si les faits ne corroborent pas l'allégation de discrimination.

Les décisions du tribunal peuvent être portées en appel devant un tribunal d'appel, devant la Cour fédérale et, en dernier recours, devant la Cour suprême du Canada. Voici un résumé des décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en 1987 :

Cashin c. la Société Radio-Canada

Un tribunal d'appel a annulé une décision antérieure selon laquelle Rosann Cashin avait été victime de discrimination, la Société Radio-Canada ayant refusé de renouveler son contrat de journaliste de télévision parce que son mari était devenu membre du conseil d'administration de Pétro-Canada Inc. Dans son travail, M^{me} Cashin traitait de questions reliées à l'énergie. Tout en déclarant que le fait de tenir compte de l'identité du conjoint d'une

personne peut constituer de la discrimination fondée sur l'état matrimonial, le tribunal d'appel a conclu, en l'espèce, que la perception d'objectivité constituait une exigence professionnelle justifiée dans le cas d'un journaliste de télévision.

La plaignante a présentée une demande de révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

Corlis c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Un tribunal a statué que la CEIC a fait preuve de discrimination fondée sur la religion à l'endroit de Darlene Corlis, une adventiste du septième jour, en suspendant ses prestations d'assurance-chômage parce qu'elle voulait prendre congé le samedi. Le samedi est le jour de culte des adventistes.

M^{me} Corlis s'est vu accorder 940 \$ en remplacement des prestations qu'elle aurait touchées si elle n'avait pas été déclarée inadmissible, mais elle n'a rien obtenu au titre du préjudice moral ou des dépenses engagées. Le tribunal a conclu que la politique de la CEIC n'était pas discriminatoire. La déclaration d'inadmissibilité aux prestations a été attribuée aux lacunes de la collecte d'information et à un manque de communication entre M^{me} Corlis et la CEIC.

Duchesne c. le ministère de la Défense nationale

Nicole Duchesne s'est plainte d'avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge parce qu'on lui avait refusé l'entrée dans la réserve aérienne des Forces armées canadiennes. D'après le règlement ordonné par le tribunal, elle pourra postuler le premier poste disponible pour lequel elle sera qualifiée, être exemptée de la formation de base et bénéficier d'un niveau de rémunération plus élevé. La plaignante s'est aussi vu accorder 200 \$ pour préjudice moral et 5 145 \$ pour perte de salaire.

Étant donné que le ministère est en train de revoir sa politique concernant l'âge maximal applicable à la réserve aérienne, le tribunal n'a pas abordé cette question.

Isbitsky, McMillan et Druken c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Les plaignantes prétendaient avoir été victimes de discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille après s'être vu refuser des prestations d'assurance-chômage parce qu'elles travaillaient pour l'entreprise de leurs conjoints. Elles avaient perdu leurs emplois par suite de licenciements ou de faillites.

Le tribunal a statué que les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage, selon lesquelles le travail qu'un conjoint fait pour l'entreprise de l'autre ne constitue pas un emploi assurable, vont à l'encontre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a accordé à chacune des plaignantes le montant qu'elle aurait touché si elle avait été assurée et 1 000 \$ pour préjudice moral et les dépenses subies.

Morissette c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Le tribunal a jugé fondée la plainte de Johanne Morissette, selon laquelle elle n'avait pas eu droit aux services de recherche d'emploi habituellement offerts par la CEIC, parce qu'elle était enceinte. La discrimination fondée sur la grossesse est réputée être interdite par la Loi. Le tribunal a ordonné à la CEIC de verser à la plaignante 1 500 \$ à titre de dommages-intérêts.

après qu'elle eut échoué au test d'aptitude mécanique de Bennett. Déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des aptitudes pour la mécanique pour occuper un poste de journaliste, la plaignante a déposé une plainte de discrimination fondée sur le sexe.

Le tribunal, qui s'est penché sur l'affaire Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, a tiré la conclusion suivante de son étude du test de présélection :

"... l'utilisation du test de Bennett pour les postes de débutant ne nécessitant pas de qualifications particulières est discriminatoire *prima facie* et ne peut se justifier par les exigences des emplois postulés."

Cette conclusion a été confirmée au stade de l'appel.

Le CN a cessé d'utiliser le test en 1984 parce qu'il avait pour résultat d'éliminer un nombre disproportionné de femmes et a offert un poste à la plaignante en 1985. Aux termes du règlement approuvé par la Commission, la plaignante a aussi obtenu une indemnité.

employeur en matière de retraite obligatoire. La plaignante était arrivée au CP comme hôtesses de l'air en 1947 et, malgré ses protestations, avait été forcée de prendre sa retraite un mois après son 60^e anniversaire de naissance.

Aux termes d'un règlement approuvé par la Commission, la plaignante a obtenu une indemnité de 31 378,19 \$ pour perte de salaire et dommages-intérêts et elle a été rétablie dans ses fonctions antérieures en conservant toute son ancienneté et les avantages sociaux accumulés. Les lignes aériennes Canadien Pacifique, maintenant devenues les Lignes aériennes Canadien International, ont en outre accepté de modifier leur politique, ce qui fait que les agents de bord peuvent désormais travailler après avoir atteint l'âge de 60 ans.

Sexe

Une femme a reçu une indemnité de 24 500 \$ après que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada lui eut refusé un emploi de journaliste.

On a jugé que la plaignante n'avait pas d'aptitude pour la mécanique

Par suite de l'intervention d'un conciliateur, le plaignant a eu droit à une indemnité de 2 000 \$ pour préjudice moral et à une lettre d'excuses. Un atelier sur les droits de la personne a été donné à tous les animateurs de cours.

Un Indien inscrit a reçu une indemnité de 1 500 \$ pour préjudice moral tenant au fait qu'il avait été privé de traitements médicaux pour une fracture à la jambe durant sa détention et qu'un employé de la GRC lui avait fait des remarques désobligeantes en raison de sa race. Il a saisi la Commission d'une plainte de harcèlement fondé sur la race, la couleur et l'origine ethnique.

Le règlement issu de l'intervention du conciliateur prévoyait également l'envoi d'une lettre d'excuses au plaignant et la tenue d'un séminaire sur les relations interraciales à l'intention du personnel de la GRC.

Âge

Une agente de bord, mise à la retraite à l'âge de 60 ans, a repris ses fonctions après qu'elle eut contesté avec succès la politique de son

Lorsqu'une personne désire porter plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la Loi. Une fois ces faits établis et la plainte signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties susceptibles de fournir de l'information.

Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors 30 jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi le rapport est soumis à l'attention de la Commission pour décision.

Déficience

Cinquante-quatre plaintes de discrimination fondée sur la déficience, qui avaient été déposées relativement à un règlement d'usage du domaine des transports, ont été suspendues au stade de la conciliation après que la Commission eut décidé qu'aucune autre procédure n'était justifiée.

Les plaintes avaient trait à un règlement de la Commission canadienne des transports, établi en 1912 et prescrivant des normes d'acuité visuelle et auditive et de perception des couleurs pour le personnel itinérant des chemins de fer.

Au terme d'audiences publiques où la Commission a agi comme intervenante, la CCT a modernisé ses normes dans un nouveau projet de règlement faisant état du devoir de l'industrie ferroviaire d'établir des exigences pour certains emplois.

Les commissaires peuvent notamment décider de rejeter la plainte, d'approuver le règlement proposé par les parties en cours d'enquête, de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement, ou de demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruera la plainte.

En 1987, la Commission a poursuivi ses efforts pour que les enquêtes soient menées efficacement et équitablement par un personnel professionnel. Avant d'embaucher 13 nouveaux enquêteurs, la Direction des plaintes et de la mise en oeuvre a élaboré un nouveau processus de sélection qui précise les qualifications requises pour l'emploi et prévoit une

Les plaignants qui répondaient aux normes fixées dans le règlement modifié ont été soumis à un nouveau test et invités à présenter une nouvelle demande ou exonérés de toute restriction.

Une femme s'est vu accorder une indemnité de 6 860,10 \$ pour perte de salaire et préjudice moral après qu'elle eut été renvoyée d'un programme d'instruction et d'emploi pour les jeunes des Forces canadiennes en raison d'un problème dentaire.

La femme, qui souffre de surocclusion, a déposé une plainte de discrimination fondée sur la déficience parce qu'on l'avait congédiée des Forces armées un mois après qu'elle se fut inscrite au programme.

Le ministère de la Défense nationale a confirmé que la plaignante avait été renvoyée à cause de sa surocclusion et a reconnu que ce problème ne l'empêchait pas de s'acquitter de ses

présélection stricte, suivie d'une formation tant en salle de classe qu'en cours d'emploi.

La Commission ne procède pas toujours au moyen d'enquêtes. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces. Dans ces cas, même si elle n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, la Commission s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Le nombre de plaintes officielles dont la Commission s'occupe est donc de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

Race/couleur/origine nationale ou ethnique

La Commission a statué qu'un homme, qui avait été la cible de propos injurieux durant un cours de formation, avait été victime de discrimination fondée sur la race et la couleur, ce qui l'avait fait échouer et avait compromis son gagne-pain comme pompier.

L'enquête a révélé qu'il avait été victime de harcèlement et n'avait pas bénéficié des mêmes chances que les autres personnes inscrites au cours.

Le rôle de la Commission est double : elle doit promouvoir "le principe suivant : tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances". Elle s'acquitte de cette tâche à travers diverses activités de la Direction des programmes d'action publique.

Une série de déjeuner-causeries a été mise sur pied, portant sur des questions d'intérêt et s'adressant aux spécialistes qui oeuvrent dans le domaine des droits de la personne. Le personnel, tant à l'administration centrale que dans les bureaux régionaux, a répondu à 42 628 demandes de renseignements au cours de l'année et à plus de 300 appels des médias. Des allocations ont été préparées pour les commissaires, les directeurs régionaux et les directeurs de l'administration centrale qui ont participé à divers événements tout au long de l'année.

La Direction a publié 22 communiqués de presse, a organisé une conférence de presse pour annoncer la réforme que propose la Commission relativement aux dispositions législatives en matière

d'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes et a distribué 1 68 686 publications expliquant la Loi et son application.

On peut se procurer auprès des bureaux de la Commission une série de documents sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est également possible de se procurer une copie des discours prononcés aux déjeuner-causeries et des documents présentés lors du colloque sur la discrimination raciale et du séminaire sur l'équité salariale.

À travers ses bureaux régionaux, la Commission a pu offrir ses services à plusieurs communautés éloignées. Ses agents ont donné des sessions d'information au grand public et des séminaires aux employeurs, aux syndicats, aux employés et aux autres organismes sur des questions reliées aux droits de la personne. Les employés des bureaux régionaux ont également rencontré les représentants des médias dans le but de promouvoir l'égalité des chances et de rendre la Commission plus accessible à tous.

En 1987, le bureau régional de la Capitale nationale a souligné la

Journée internationale des droits de l'homme, en collaboration avec les Commissions des droits de la personne du Québec et de l'Ontario, en parrainant une allocation prononcée par Naomi Bronstein, fondatrice de *Heal the Children*. À Vancouver, le bureau régional de l'Ouest a collaboré avec la Commission de la fonction publique à la préparation de plusieurs séminaires sur le harcèlement, destinés aux ministères fédéraux. Les bureaux régionaux du Québec et de l'Atlantique ont tous deux continué les programmes de service itinérant dans les régions qu'ils desservent. Le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, à Edmonton, a travaillé étroitement avec l'Université de l'Alberta à l'organisation d'un atelier sur l'équité en matière d'emploi et le bureau régional des Prairies, à Winnipeg, a joué un rôle important dans la préparation d'un symposium sur les relations interraciales coordonné par la ville de Winnipeg. Le bureau régional de l'Ontario, à Toronto, a beaucoup travaillé avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration dans plusieurs de ses centres.

l'allocation au conjoint. Par principe, la Commission s'oppose à toute pratique qui, en matière de pensions, a pour effet d'établir des distinctions fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite. Le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité a souscrit à l'inquiétude de la Commission. Selon deux plaintes récemment instruites par la Commission, l'inadmissibilité des personnes ciblées ou divorcées aux prestations est source de préjudices. La Commission a du rejeter les plaintes en raison de l'impossibilité d'assurer un recours efficace aussi longtemps que la législation actuelle n'aura pas été modifiée. Elle recommande donc que le ministère de la Santé et du Bien-être social élabore des options non discriminatoires.

Modifications proposées au Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

Le règlement en question précise les cas où sont acceptables les dispositions des régimes de prestations qui établissent des distinctions fondées sur un motif de discrimination. Il y est question des régimes de retraite, des régimes d'assurance-invalidité et des régimes d'assurance-vie offerts par les employeurs fédéraux. L'évolution de la réforme des pensions, consignée dans la Loi de 1985 sur les normes des prestations de pension, de même que l'entrée en vigueur de la clause des droits à l'égalité contenue dans la Charte des droits et libertés, exigent que l'on apporte des modifications au règlement actuel. Un document d'orientation provisoire proposant de telles modifications a été distribué à différentes associations représentant les employeurs, les syndicats et les groupes d'intérêt pour fins de commentaires avant que la Commission n'arrête définitivement sa politique.

obligatoires, ils nuiraient aux jeunes de 18 à 29 ans étant donné que la majorité des personnes qui se droguent se situent dans ce groupe d'âge. Enfin, elles peuvent porter sur la race : les tests de dépistage de drogues peuvent nuire aux membres de minorités visibles chez qui la mélanine est très abondante, puisque la composition chimique de ce pigment est similaire à celle de l'ingrédient actif de la marijuana. Les plaintes seront étudiées à la lumière des critères suivants :

l'employeur doit démontrer que les tests de dépistage des drogues peuvent servir à déterminer si la personne a la capacité d'exécuter les tâches essentielles de l'emploi en question d'une manière sûre, efficace et responsable;

l'employeur doit, lorsque c'est possible, évaluer individuellement la capacité de la personne d'exécuter un travail d'une manière sûre, efficace et responsable;

lorsqu'on procède à un test de dépistage, il faut le faire de façon valide, efficace et exacte;

l'employeur devrait, lorsque c'est raisonnablement possible, éviter toute pratique pouvant avoir un effet discriminatoire sur la personne (i.e. raisonnables).

Loi sur la sécurité de la vieillesse (Article 17.1 : Programme d'allocations au conjoint)

Depuis 1979, la Commission fait part de son inquiétude au sujet de l'utilisation de l'état matrimonial comme critère d'admissibilité à

Les députés fédéraux et les sénateurs, de même qu'un échantillon représentatif d'employeurs assujettis à la compétence fédérale, de groupements de femmes et d'associations d'employés, ont été mis au courant des recommandations de la Commission. Les observations et les inquiétudes exprimées par de nombreux intéressés dans des mémoires présentés en réaction au document sont en train d'être évaluées.

La Commission a organisé en février 1987 un colloque d'une journée sur des questions techniques liées à la mise en application du principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Cette réunion d'information a attiré plus de 100 participants, représentant le gouvernement, les employeurs du secteur privé, les groupements de femmes et les associations d'employés. Les délégués d'instances gouvernementales provinciales et d'un état américain ont donné un aperçu de leur expérience concernant les programmes d'équité salariale.

Dépistage des drogues

Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'interdise pas explicitement les tests de dépistage de drogues, il reste que leur application et que l'utilisation des résultats positifs obtenus pourraient constituer des actes discriminatoires.

Les plaintes déposées à cet égard peuvent porter sur quatre motifs, y compris la déficience (dépendance envers la drogue, dépendance présumée envers la drogue ou toute autre déficience) et le sexe, lorsque des échantillons prélevés pour les tests de dépistage de drogues peuvent être utilisés pour dépister une grossesse. Les plaintes peuvent également porter sur l'âge parce que si les tests de dépistage étaient

Rapport spécial au Parlement

Plusieurs plaintes ont révélé le caractère inadéquat, et dans certains cas les injustices et les incohérences, des programmes actuels de revenu de soutien aux nouveaux parents.

Par conséquent, la Commission a présenté un rapport spécial au Parlement dans lequel elle a recommandé que deux modifications soient apportées à la Loi sur l'assurance-chômage afin d'élargir les programmes de remplacement du revenu de manière juste et équitable.

Les parents adoptifs ont droit à 15 semaines de prestations pour le soin des enfants alors que les parents biologiques n'y ont pas droit. La Commission estime qu'il s'agit-là de discrimination fondée sur la situation de famille. Elle a recommandé que la Loi sur l'assurance-chômage soit modifiée afin de prévoir le versement de prestations aux parents biologiques pendant 15 semaines additionnelles. Ces prestations devraient être offertes au père ou à la mère de la même façon que les prestations d'adoption sont actuellement offertes à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

La Commission a aussi remarqué que les employeurs qui prévoient des prestations supplémentaires de chômage ne les offrent qu'aux mères biologiques. Les parents adoptifs, qui d'emploi et ont également besoin d'un revenu de remplacement, ne sont pas admissibles à ces prestations.

La Commission ne peut toutefois en déduire que cette pratique est discriminatoire parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne énonce explicitement qu'il n'est pas discriminatoire d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement. Elle est toutefois d'avis que cette pratique est injuste. Elle a donc recommandé que la Loi sur l'assurance-chômage soit

modifiée de manière à exiger que les employeurs qui prévoient des prestations supplémentaires de chômage les offrent aux parents biologiques ainsi qu'aux parents adoptifs.

Équité en matière d'emploi

La Commission se servira des données recueillies en conformité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour promouvoir l'équité en matière d'emploi.

En vertu de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne : "Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur, l'association d'employés ou l'association d'employés de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite... pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus."

Afin d'assurer une plus grande équité en matière d'emploi, la Commission cherche à déterminer quels employeurs appliquent des systèmes qui ont un effet discriminatoire à l'endroit des membres des groupes désignés. Dans le cas des ministères fédéraux, les renseignements voulus sont déjà disponibles. Quant aux deux autres groupes d'employeurs qui relèvent de la compétence de la Commission – soit les sociétés d'État et les employeurs du secteur privé assujettis à la compétence fédérale – les données seront disponibles en juin 1988, date à laquelle ils devront présenter un rapport aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Commission a approuvé un modèle pour prendre l'initiative d'une plainte lorsqu'elle aura découvert qu'un ou plusieurs des quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi – soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles – sont sous-représentés dans l'effectif d'un employeur. On trouve

Programmes spéciaux

L'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne permet l'adoption de programmes spéciaux pour améliorer les chances de certains groupes. Il s'agit d'un moyen légitime de remédier à la discrimination.

Un programme spécial s'entend d'un programme, plan ou arrangement qui énonce les objectifs, l'échéancier et les stratégies établis par les employeurs ou fournisseurs de services pour supprimer ou diminuer les désavantages subis par tout groupe d'individus visés par la Loi.

Afin d'aider les fournisseurs de services et les employeurs qui veulent élaborer un programme spécial, la Commission a approuvé une politique qui énonce les critères définissant un tel programme, soit : une analyse adéquate de l'effectif et des systèmes d'emploi ou de prestation de services; une preuve qu'il y a sous-utilisation ou désavantage dans l'accès aux services; et des mesures visant à corriger les problèmes de sous-représentation ou de difficulté d'accès aux services identifiés lors de l'analyse.

Équité salariale

Le fardeau d'éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe doit passer des employés aux employeurs. La Commission a donc recommandé, dans un document de travail publié en juin, que l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne exige un véritable respect des dispositions relatives à l'équité salariale sans qu'il doive y avoir eu dépôt d'une plainte.

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 11 de façon à atteindre les objectifs suivants :

- (1) raffinement du processus de traitement des plaintes de façon à indiquer avec précision quelles pratiques discriminatoires l'article 11 vise à éliminer et la façon dont les systèmes salariaux doivent être calculés;
- (2) imposition aux employeurs comptant au moins cent employés de l'obligation de compléter les trois étapes essentielles pour assurer l'équité salariale.

La première étape consisterait pour l'employeur à élaborer un plan d'équité salariale qui doit comprendre : une description du système d'évaluation des emplois; l'identification de tous les groupes à prédominance masculine et à prédominance féminine, auxquels le système doit s'appliquer; une description de la façon dont le système sera appliqué à ces groupes; et une description de la façon dont les salaires seront rajustés.

À la deuxième étape, l'employeur évaluerait les tâches exécutées par les groupes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine et calculerait les écarts salariaux. La troisième étape viserait à éliminer les écarts salariaux constatés lors de l'évaluation. Les employeurs ne devraient pas être obligés de rajuster les salaires au cours de l'élaboration du plan d'équité salariale. Ils seraient cependant responsables des écarts salariaux survenus durant les deux premières étapes. La Commission propose que les employeurs versent aux employés membres des groupes à prédominance féminine la pleine

différence de salaire à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Adaptations raisonnables

La Commission recommande au Parlement d'ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition indiquant clairement que constitue un acte discriminatoire le fait de refuser de procéder à des adaptations raisonnables pour répondre à des besoins spéciaux ou à des obligations liés à un motif de distinction illicite.

(Voir aux pages 14 et 15.)

l'employeur. Afin de contrôler le respect de ces étapes, la Commission examinerait les dossiers et les opérations de

La Commission a exprimé son opinion dans un rapport spécial au Parlement, intitulé "Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne". L'affaire Bhinder avait trait au sens de l'alinéa 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, portant que les pratiques d'emploi qui découlent d'exigences professionnelles justifiées ne sont pas discriminatoires. La Cour suprême a statué qu'il existait une exigence professionnelle justifiée et que les Chemins de fer nationaux du Canada n'étaient pas tenus de procéder à des adaptations pour répondre aux besoins de

La Commission est d'avis que cette décision a pour effet de jeter le doute sur le libellé de l'alinéa 14a), modifié en 1983, ainsi que sur sa capacité d'atteindre les objectifs fixés dans la Loi. La Commission estime donc que certaines personnes n'ont accès à l'égalité des chances que si les employeurs sont tenus de procéder à des adaptations en leur faveur lorsque la chose est raisonnablement possible.

M. Bhinder — un sikh — qui souhaitait continuer de porter le turban comme il l'avait fait pendant les quatre années précédant la mise en oeuvre au CN d'une ligne de conduite imposant le port du casque de sécurité. M. Bhinder demandait à être exempté de cette exigence du fait que sa religion imposait à tous les hommes le port d'un turban en tout temps.

Le Parlement lui-même a reconnu la nécessité de modifier les pratiques établies de façon à assurer l'égalité des chances. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, par exemple, oblige les employeurs à prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour assurer l'équité en matière d'emploi. En outre, l'article 15.1 et le paragraphe 41(4) de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoient l'adaptation des installations, des locaux ou du matériel, ce qui constitue une forme d'adaptation raisonnable. La Commission estime que le Parlement devrait réaffirmer cette intention en reconnaissant plus explicitement l'importance de procéder à des adaptations même dans les cas où il est établi que les exigences professionnelles de l'employeur sont justifiées.

Indemnités

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi de façon à laisser aux tribunaux des droits de la personne le soin d'établir le montant des dommages-intérêts.

La limite actuelle de 5 000 \$ imposée aux indemnités ne concourt pas à l'objectif de la Loi d'extirper la discrimination. Du fait qu'il est difficile de fixer un plafond, la Commission préférerait laisser toute latitude aux tribunaux des droits de la personne pour l'établissement du montant des dommages-intérêts.

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour

habiliter les tribunaux des droits de la personne à ordonner l'adoption d'un programme spécial pour remédier à la discrimination passée.

Dans l'affaire Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, la Cour suprême du Canada a donné son appui à l'utilisation de programmes spéciaux et de quotas pour prévenir la discrimination et remédier à la discrimination passée.

Dépens

La Commission recommande au Parlement de conférer aux tribunaux des droits de la personne un pouvoir discrétionnaire les habilitant à condamner aux dépens les mis en

Infractions à la Loi

cause, et les plaignants dans le cas où ce ne sont pas les avocats de la Commission qui ont représenté le plaignant.

La Commission recommande au Parlement d'abroger le paragraphe 46(5) de la Loi et d'apporter au paragraphe 46(2) une modification de forme de façon que les employeurs et les fournisseurs soient passibles d'une même amende maximale de 50 000 \$.

légale aux termes de la Loi sur l'administration financière. En conséquence, lesdits règlements doivent être soumis à l'approbation d'un ministre pour que ces ministères les respectent.

Le second, c'est qu'aucune méthode d'exécution desdits règlements n'est prévue dans les lois – les poursuites intentées en vertu de l'alinéa 46(1)a) peuvent entraîner une amende plutôt qu'un recours civil.

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 44(1) pour autoriser les tribunaux des droits de la personne, tout comme la Commission, à demander à la Cour fédérale d'autoriser la divulgation de renseignements.

Cette modification rehausserait encore davantage le caractère indépendant des tribunaux des droits de la personne.

Procédures des tribunaux des droits de la personne

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour y inclure un article autorisant l'établissement de règlements définissant les procédures des tribunaux des droits de la personne. Les règlements pourraient par exemple exiger qu'il y ait communication des faits et documents avant l'instruction.

Le premier, c'est que certains ministères mis en cause ne considèrent pas les règlements financiers comme une obligation

La Commission recommande au Parlement de modifier les articles 38 et 46 de la Loi pour rendre les règlements exécutoires. La Commission recommande de plus que la Loi soit modifiée de façon qu'y soit prévu un recours civil à l'égard de l'exécution des règlements.

La Commission se heurte à deux problèmes d'ordre pratique à l'égard des règlements dont il est question aux articles 38 et 46.

L'article 33 de la Loi confère à la Commission divers pouvoirs discrétionnaires, vastes et bien définis, qui l'autorisent à juger irrecevables des plaintes dans certaines circonstances précises. Cependant, il arrive qu'aucun ne s'applique dans des situations où c'est l'intérêt public qui amène la Commission à rejeter une plainte. C'est pourquoi la Commission souhaite disposer des pouvoirs discrétionnaires nécessaires pour rejeter une plainte ou la juger irrecevable.

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 33 de la Loi de façon à élargir la portée des pouvoirs discrétionnaires l'autorisant à rejeter ou à refuser d'instruire des plaintes.

RÔLE D'EXÉCUTION DE LA COMMISSION

La Commission recommande au Parlement de reformuler l'article 8 de façon que les employeurs soient autorisés à poser des questions à des fins d'élaboration et de mise en œuvre de programmes spéciaux.

La Commission est d'avis que l'article 8 autorise la cueillette d'informations en vue de programmes spéciaux équités en matière d'emploi). Cependant, en raison du libellé de cet article, il n'est pas certain que la cueillette de telles informations ne constitue pas une violation de la Loi.

Associations d'employés

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 14a) de façon à préciser qu'il peut être invoqué à titre de défense à la fois par l'employeur et par les associations d'employés.

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 14a) de façon à préciser qu'il peut être invoqué à titre de défense à la fois par l'employeur et par les associations d'employés.

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 32 de façon qu'il y soit clairement précisé que les syndicats sont habilités à déposer des plaintes.

INTRODUCTION

Dans son dernier rapport annuel, la Commission a indiqué qu'elle était heureuse de la réaction positive du Parlement relativement aux recommandations faites par le Comité sur les droits à l'égalité concernant des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces modifications n'ont pas encore été déposées. La Commission formule donc à nouveau ses recommandations visant à modifier la Loi et réaffirme l'importance qu'elle leur accorde.

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle, condamnations ou accusations au criminel, convictions politiques

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel à la liste des motifs de distinction illicite de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises l'incorporation de ces motifs. Elle est d'avis que personne ne devrait se voir refuser l'égalité des chances pour cause d'orientation sexuelle. Des recours devraient donc être prévus pour les personnes qui se voient injustement refuser l'accès à un emploi ou à des biens ou services en raison de ce motif.

La discrimination fondée sur les convictions politiques constitue une violation des libertés d'opinion, de parole et d'association. La Commission est d'avis que le fait d'exiger des titulaires de certains postes qu'ils ne s'associent pas activement à la politique partisane peut constituer une exigence professionnelle justifiée. C'est pourquoi elle recommande que certaines exclusions constituent des exceptions.

La Loi actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Or la Commission est d'avis qu'à moins qu'il n'existe un lien entre l'intrication commise et l'emploi ou les services sollicités, le fait de savoir si une

personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte.

La Commission recommande l'inclusion des accusations au criminel parmi les motifs de distinction illicite du fait que les personnes qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations ne peuvent être graciées aux termes de la Loi sur le casier judiciaire et que cette situation peut entraîner la stigmatisation, sans recours possible, des personnes n'ayant pas été trouvées coupables d'une intrusion.

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI

Retraite obligatoire

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge mais la protection qu'elle accorde à cet égard est actuellement limitée. En effet, le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés ou de cesser d'employer toute personne qui a atteint l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné.

La Commission est d'avis que ce sont les aptitudes plutôt que l'âge qui devraient déterminer le moment

Actes discriminatoires

aucune personne doit prendre sa retraite. Depuis 1979, la Commission a insisté à diverses reprises pour que le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) soient supprimés.

La Commission a demandé à la Cour d'appel fédérale de déterminer si l'alinéa 14c) de la Loi enfreint l'article 15 de la Charte des droits et libertés. Dans l'affirmative, cette disposition n'aura plus aucun effet.

La Commission recommande que les articles 5 et 6 de la Loi soient mis à jour de façon que la Loi ne s'applique pas seulement aux biens, services, installations ou moyens d'hébergement "destinés au public". La mise à jour de ces articles devrait viser les pratiques courantes, telle la discrimination dans la manière dont une loi est appliquée.

ÉCLAIRCISSEMENT DE LA LOI

Déficience

La Commission recommande au Parlement de substituer "handicap" à "déficience" dans la version française de la Loi.

Cette traduction littérale de "disability" est inexacte, l'expression "déficience mentale" signifiant dans le langage courant "arrération mentale" plutôt que "handicap mental". Cette recommandation porte exclusivement sur la version française.

Il y a un peu plus de dix ans, le Parlement du Canada adoptait la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette Loi, proclamée le 1^{er} mars 1978, créait la Commission et lui donnait comme mandat d'éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs de compétence fédérale.

Après dix ans, le moment est venu de réviser un retour en arrière. A-t-on réussi à réduire la discrimination dans la société canadienne ? Quel impact la Commission a-t-elle eu ?

La Commission a traité des milliers de plaintes déposées par des personnes de tous les milieux. Elle a répondu aux questions de milliers d'autres qui cherchaient à en savoir plus sur la protection de leurs droits. Plusieurs politiques et pratiques discriminatoires ont été modifiées ou éliminées suite à des plaintes instruites par la Commission et les tribunaux des droits de la personne. Dans certains cas, il s'agissait de discrimination manifeste fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe ou un autre motif; dans d'autres cas, il s'agissait de discrimination moins flagrante tels les critères de taille et de poids, ou encore de politiques qui désavantageaient certaines employées parce qu'elles étaient enceintes ou en âge d'avoir des enfants. La Commission a également contribué à faire préciser le concept juridique du harcèlement sexuel et à faire en sorte que les employeurs comprennent ce concept.

Un petit nombre de plaintes, qui se sont rendues jusqu'à la Cour

suprême du Canada, ont entraîné des changements considérables dans le milieu de travail canadien. Le principe de la responsabilité pour le fait d'autrui a été établi dans l'affaire Robichaud c. le Conseil du Trésor (voir à la page 21). Suite à la plainte déposée en 1980 par une préposée à l'entretien sur une base des Forces armées dans le nord-ouest de l'Ontario, les employeurs au Canada sont maintenant responsables des actes discriminatoires commis par leurs employés. La décision rendue dans l'affaire Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux (CN) a reconnu le bien fondé des programmes d'équité en matière d'emploi tant pour corriger les désavantages subis par certains groupes dans le passé que pour rendre le monde du travail plus accessible (voir aux pages 20 et 21). La plainte déposée en 1979 par un groupe de femmes à Montréal a préparé le terrain pour la lutte contre la discrimination enracinée dans notre société, le genre de discrimination qui nuit non seulement aux femmes, mais également aux personnes handicapées, aux membres des minorités visibles et aux autochtones.

D'autres décisions rendues par la plus haute cour du pays ont renforcé la Loi. Par exemple, la Cour a jugé que l'effet d'une pratique discriminatoire, même s'il n'était pas voulu, constitue néanmoins de la discrimination.

Au cours des dix premières années, les principes fondamentaux des droits de la personne ont été établis. Toutefois, l'évolution en ce qui concerne l'emploi pour les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles n'a pas été tellement spectaculaire. En dépit des gains enregistrés, les femmes sont toujours fortement sous-représentées et largement sous-payées dans plusieurs catégories professionnelles. Malgré les modifications apportées à la Loi et en vertu desquelles les personnes handicapées jouissent d'une plus grande protection, ces personnes continuent à se heurter à des obstacles considérables. Dans un certain sens, le travail de la Commission vient de commencer. La Loi contient aussi des lacunes qui doivent être corrigées. L'application de l'article 11, qui porte sur l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes, n'a pas entraîné un salaire équitable pour les femmes. Le principe des adaptations raisonnables — assurant véritablement l'égalité des chances pour les personnes qui sont victimes de discrimination parce qu'elles sont différentes — doit être clairement énoncé. La Loi doit également assurer une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La Commission continuera à insister pour que ces changements, ainsi que d'autres, soient apportés de façon que la Loi serve à faire de notre société un milieu où tous et toutes pourront réaliser leur potentiel sans en être empêchés par quoi que ce soit.

La Commission se compose de deux commissaires à temps plein, soit le vice-président, M^{me} Rita Cadiieux, ainsi que d'au plus six commissaires à temps partiel.

M. Valden a été nommé président de la Commission en novembre pour un mandat de sept ans, après une carrière dans la fonction publique comme ambassadeur du Canada en Belgique et au Luxembourg, commissaire aux Langues officielles et sous-ministre aux Communications.

Rita Cadiieux a été nommée vice-présidente en 1977, année de la création de la Commission. En 1981, son mandat a été renouvelé pour sept ans. Avant de se joindre à la Commission, elle a dirigé le Bureau de l'égalité des chances à la Société Radio-Canada. En mars 1984, elle a été élue membre suppléant de la Sous-commission des Nations Unies de la lutte contre les mesures discriminatoires et de la protection des minorités.

Deux nouveaux commissaires à temps partiel ont été nommés en 1987. Ce sont :

Doreen Winkler, de Toronto (Ontario), conseillère en utilisation d'ordinateurs pour les adultes incapables de lire les imprimés, qui achève son doctorat en service social à l'Université de Toronto. Jusqu'à tout récemment, elle était chargée de cours et consultante à l'Université Western Ontario de London;

Donna Greschner, de Saskatoon (Saskatchewan), professeure adjointe en droit à l'Université de la Saskatchewan, qui a beaucoup écrit sur les droits à l'égalité dans la Constitution.

Voici les autres commissaires :

Diane Boissinot, d'Outremont (Québec), notaire montréalaise spécialisée dans le domaine des droits de la personne et du droit de l'immigration ainsi que du droit international en ce qu'il touche les néo-Canadiens;

Bhausahab Ubale, de Toronto (Ontario), qui a occupé le poste de commissaire aux rapports entre les races en Ontario et a conseillé le

cabinet provincial en matière de relations entre les minorités et le gouvernement;

Gerald Kambeitz, de Cranbrook (Colombie-Britannique), avocat qui a présidé un comité que l'Association du barreau canadien a chargé d'étudier la question de la formation professionnelle des juristes.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

La Commission se réunit une dizaine de fois par année. Outre qu'ils se prononcent sur des cas individuels, les commissaires décident de l'orientation de la politique relative aux droits de la personne en approuvant des politiques qui déterminent la manière dont le public interprète la Loi. Les commissaires sont aussi appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste afin d'améliorer les connaissances et les attitudes du public ainsi que certaines pratiques en oeuvrant dans le domaine de l'information et de l'éducation.

a Commission canadienne des droits de la personne a été créée suite à l'adoption unanime, par le Parlement, de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1977. Conformément à la Loi, elle doit entrer par tous les moyens qu'elle estime indiqués d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires et de promouvoir l'égalité des chances. Elle a aussi pour tâche de sensibiliser le public en ce qui a trait aux principes énoncés dans la Loi et son rôle et activités que celle-ci lui confère, et d'entreprendre ou de patronner des programmes de recherche dans le domaine des droits de la personne.

a Commission assure l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit également, en matière d'emploi et de prestation de

biens et de services dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée et la déficience. L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, y compris les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, l'industrie nucléaire, les compagnies de transport interprovincial, les pipelines interprovinciaux ou internationaux et les entreprises de télécommunications réglementées par le gouvernement fédéral.

La Commission compte cinq directeurs — Recherche et politiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Administrations, personnel et finances et Services juridiques. Toutes les directions, sauf les Services juridiques, relèvent du Secrétaire général qui assure un soutien opérationnel et donne une certaine orientation aux directeurs de l'administration centrale ainsi qu'aux directeurs des sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver et dans la région de la Capitale nationale. Les Services juridiques, qui relèvent directement du Président, fournissent des avis juridiques à tout le personnel de la Commission et aux commissaires et ils représentent la Commission devant les tribunaux des droits de la personne et autres cours de justice.

Le départ de Gordon Fairweather de la Commission d'automne dernier a été un événement marquant pour tous les Canadiens et Canadiennes oeuvrant dans le domaine des droits de la personne. En tant que premier président, il a fait de la Commission canadienne des droits de la personne une véritable force qui a entraîné des changements dans notre société.

Les dix années qu'il a passées à la Commission se sont probablement distinguées avant tout par son grand sentiment de compassion envers les groupes désavantagés et les minorités qui luttent pour être traités de façon juste et équitable. M. Fairweather et ses collègues, ainsi que le personnel de la Commission, peuvent être fiers du travail accompli.

C'est avec plaisir que je saisis cette occasion de continuer de bâtir sur les solides fondations jetées par mon prédécesseur. Avant de fixer l'orientation à prendre, il faut avant tout évaluer le milieu qui a changé et les nouvelles conditions qui existent tant sur la scène politique, qu'économique et sociale au Canada.

Je suis frappé tout d'abord par le nombre de changements importants survenus au cours des années que j'ai passées en Europe. L'évolution des droits de la personne a franchi de grandes étapes, telles l'adoption de la législation concernant l'équité en matière d'emploi, l'adoption de lois provinciales en matière de parité salariale, l'ajout par certaines législatures provinciales de l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination, et les décisions importantes de la Cour suprême du Canada selon lesquelles les employeurs doivent assurer un lieu de travail libre de toute discrimination. En outre, nous commençons à peine à ressentir les effets de l'application de la clause des droits à l'égalité contenue dans la Charte des droits et libertés, ce qui représente sans

aucun doute le plus grand progrès réalisé durant cette période.

Tout ce qui précède indique, à mon avis, un profond courant de changement. Les femmes et les groupes minoritaires de toutes sortes s'affirment avec force et ils le font tout en croyant fermement avoir le droit de travailler et d'obtenir des services sans restrictions fondées sur des idées préconçues.

Lorsque des personnes font de nouvelles demandes, d'autres deviennent nerveuses craignant que les progrès réalisés par les uns le seront aux dépens des autres. Il revient à la Commission de dissiper ces craintes et de persuader les Canadiens que nous vivons dans une société où tous peuvent être gagnants. Notre objectif sera de multiplier nos gains contre la discrimination en renforçant le climat de tolérance que connaît notre pays depuis la dernière guerre.

Dans ce contexte, les méthodes et procédures habituelles ne pourront peut-être pas toujours suffire d'elles-mêmes à la tâche, à cette étape de notre lutte contre la discrimination. Le processus fondé sur le dépôt de plaintes, qui est souvent caractéristique des commissions des droits de la personne, peut être excessivement lent et litigieux. Plusieurs personnes hésitent à porter plainte à cause des considérations d'ordre psychologique et pratique. En outre, il arrive souvent que la résolution d'une plainte dans un établissement donne n'entraîne pas l'élimination de politiques ou de pratiques discriminatoires dans d'autres. Une approche individuelle pour combattre la discrimination répandue dans plus d'un organisme peut souvent être vouée à l'échec dès le départ.

Voilà pourquoi j'estime que nous devons adopter une approche plus active qui va au-delà de la réception des plaintes. Le Parlement a chargé la Commission de faire connaître au public les principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. J'ai l'intention de consacrer beaucoup d'efforts à communiquer ce message et à repousser la tendance qu'on a encore trop souvent d'abaissier les autres.

Enfin, j'aimerais préciser que je partage les préoccupations exprimées par mon prédécesseur et ses collègues au cours des ans : la Commission doit être – et être perçue comme étant – tout à fait indépendante du gouvernement. Nous pouvons nous compter chancieux de vivre dans un pays où les citoyens ne disparaissent pas ou ne passent pas de nombreuses années de leur vie en prison pour avoir dit tout haut ce qu'ils pensaient. Il n'y a cependant pas lieu de se féliciter : la discrimination n'a pas été supprimée. En fait, elle ne le sera peut-être jamais, mais j'espère que nous saurons tous la combattre quand et où nous le pourrons. C'est dans ce sens que mes collègues et moi-même travaillerons dans les années à venir.

M.F.Y.

TABLE DES MATIÈRES	6	PRÉFACE	Le président, Maxwell Valden, donne un aperçu de ses attentes et de ses plans concernant l'avenir des droits de la personne au Canada et dit adieu à Gordon Fairweather.
	7	LA COMMISSION ET SON MANDAT	Information sur l'organisation et le fonctionnement de la Commission.
	8	LES COMMISSAIRES	Durée du mandat des commissaires, définition de leurs fonctions et de leurs responsabilités. Présentation des nouveaux commissaires (nom, occupation et notes biographiques).
	9	LES DIX PREMIÈRES ANNÉES	Les faits marquants des activités de la Commission durant les dix premières années.
	10	RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT	
	14	QUESTIONS SPÉCIALES	
	16	ACTIVITÉS DES PROGRAMMES	Objectifs atteints en 1987.
	17	TRAITEMENT DES PLAINTES	Le processus de traitement des plaintes à la Commission.
	17	CAS	Exemples de cas soumis à la Commission en 1987, selon le motif.
	19	TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE ET COURS DE JUSTICE	Le point sur les décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne et les cours de justice.
	23	GRAPHIQUES	Statistiques sur le nombre des plaintes et des demandes de renseignements - analyse visant à faciliter la consultation.
	34	RAPPORT FINANCIER	Rapport financier et liste du personnel.

**ADMINISTRATION
CENTRALE**

Commission canadienne
des droits de la personne

4^e étage
90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visur : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

Atlantique

Adresse du bureau :

3^e étage
5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro Visur : (902) 426-9345

Adresse postale :

Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 3J2

Québec

Pièce 330
1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)

H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro Visur : (514) 283-1869

Capitale nationale

Adresse du bureau :

Pièce 915
270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
Téléphone : (613) 996-0026
Numéro Visur : (613) 998-5927

Adresse postale :

Case postale 2052
Succursale postale "D"
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Ontario

Pièce 623

55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)

M4T 1M2
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro Visur : (416) 973-8912

Prairies

Pièce 718

275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)

R3B 2B3
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro Visur : (204) 983-2882

**Alberta et Territoires
du Nord-Ouest**

Pièce 401

10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 495-4040
Numéro Visur : (403) 495-4108

Ouest

6^e étage
609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro Visur : (604) 666-3071



Commission canadienne des droits de la personne
Canadian Human Rights Commission

Président
Chief Commissioner

Mars 1988

L'honorable Ray Hnatyshyn, C.P., c.r.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumetts au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année 1987.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Maxwell Valden

p.-j.

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience."

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

RAPPORT ANNUEL 1987
Commission
canadienne des droits
de la personne
Mars 1988

92000316)

RAPPORT ANNUEL



COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

*Dixième
anniversaire*

1 9 8 7

SEP 23 1992

